

政風機構對機關組織廉能程度影響之研究

以財政部暨所屬機關為例

魯俊孟* 楊石金**

摘要

根據「世界經濟論壇 2004 年全球競爭力評比報告」，「公共政策」是台灣退步最多的指標排名，其中「貪污」排名第 24 名，較去年退步 5 名。有關財政之企業為進出口通關行賄的普遍度，從 2003 年 16 名下滑至 2004 年 21 名；企業在納稅時行賄的普遍度，從 2003 年 15 名下滑至 2004 年 25 名。顯示進出口及納稅行賄普遍度指標退步。政府大力進行肅貪、掃黑，但給國際負面形象仍然存在，雖然我國在成長競爭力指標排名第四，惟在國際競爭趨勢下，高度貪污及索賄國家，阻礙國際投資意願，對整體國家經濟發展顯著不利。另根據近年來財政部所做金融海關稅務國有財產廉能政風問卷調查結果顯示：海關人員、稅務人員、國有財產局人員整體清廉及滿意度與過去幾年比較，整體而言對財政部施政滿意度仍有一段落差，影響整體工作士氣與政府形象，因此，政風機構如何適時發揮政風功能？提升機關廉潔效能塑造優質廉能形象？仔細探討「機關組織文化與政風之間關係」及如何「提昇心靈層面改善組織文化」？成為重要的研究課題之一。

本文係以公部門管理觀點析論如何有效推動政風工作之功能為途徑，先從機關組織與政風機構面切入，探討運用政風效能、組織成員工作態度等構面，對組織文化的影響，聚焦於如何提升機關廉潔效能，塑造優質廉能形象；再以財政部及所屬機關為例，以實施問卷調查面訪員工方式，透過科學研究方法，瞭解機關目前已存在之組織文化，及組織文化對組織成員行為之影響，並深入探討政風機構對組織文化之影響及機關員工對政風機構之觀感與期待，以探求政風工作存在的價值及未來的定位之實證研究。並藉由問卷調查中，廣獲正面之建言，詳予彙整，助益政風工作方向之調整，勇於面對問題並解決問題。所以，本研討主題應是值得研究的。

關鍵字：政風單位，組織廉能，反貪肅貪，財政部

* 東海大學公共行政系專任副教授。

** 財政部政風司司長，中華大學行政管理研究所碩士。

**The Effectiveness of Internal Affairs Office on Organizational Corruption
-- A Study of Subordinate Agencies under the Ministry of Finance**

Chunmeng Lu Shi-Jing Yang

Abstract

According to the latest WEF Global Competence Survey Report, Taiwan's capability of making sound public policies has dropped significantly. Among the competence index cited in the report, corruption has dropped from nineteenth in 2003 to twenty-fourth in 2004. Bribery in import-export and taxation has also dropped to the newest low level. All evidence suggests that corruption and bribery have become serious in Taiwan, especially in the Ministry of Finance domain, regardless all the efforts the government puts in to curtail such phenomenon. Although the government has established the Internal Affairs Office (hereinafter the IAO) in all the ministries, it seems the effectiveness of the IAO is questionable in terms of preventing corruptions from happening.

The research intends to study the cultures of all the subordinate agencies under the Ministry of Finance, how the cultures affect the operation of anti-corruption, the image of the IAO personnel recognized by the officials in said agencies, and the values and reforms of the IAO mechanism. It wishes to conclude with suggestions of possible improvements for future IAO operations.

Key Words: Internal Affairs Office, Anti-Corruption, Ministry of Finance

研究背景及動機

2004 年 12 月 9 日是第一次聯合國國際反貪腐日 (UN International Anti-Corruption Day)，國際透明組織特別選訂這一天，在全球同步公布 2004 年「全球貪腐趨勢指數」(Global Corruption Barometer, GCB)，藉此強調國際合作來打擊貪腐的重要，並且呼籲各國政府儘速簽署《聯合國反貪腐公約》(UN Convention against Corruption)，讓它成為有效的貪腐制約工具。「全球貪腐趨勢指數」於 2003 年 7 月首度公布，於 2004 年甫將台灣納入評比。台灣在機關與部門評比的部分，與國際的排行不太一樣，調查顯示台灣的國會貪腐問題最為嚴重，其次才是政黨，有六成八 (68.30%) 的民眾認為國會的貪腐問題嚴重，而有六成三 (63.40%) 認為政黨貪腐情況最嚴重。此外，法院 (43.90%) 與海關 (43.70%) 緊追在後，分別有四成四的民眾認為其貪腐情況嚴重。至於戶政、非政府組織的貪腐問題則是相對較為不嚴重。

在預期貪腐未來發展的部分，四成 (40.30%) 的民眾認為貪腐情況會繼續增加，認為會減少者僅佔一成六 (15.80%)，值得注意的是，有三成二 (32.40%) 的民眾認為不變。在行賄經驗的部分，大多數 (98.10%) 的民眾回答其本人或家人沒有此一經驗，只有極少數 (1.40%) 的受訪者表示曾經有行賄的經驗。

目前我國已邁入開發國家之林，為因應民意之期望，「廉潔、效能、便民」乃成為邁向現代化政府活力泉源。綜觀國際政治環境，國家清廉度與競爭力間存有密切關係，清廉度高的國家，施政受到民意支持與肯定，相對國家競爭力自然提升，可見完善廉政措施，乃政府施政品質的保證。因此「肅清貪污，清流共治」已成為新政府施政的主要目標，亦是全民所賦予殷切之期望。

另根據近年來財政部所做金融海關稅務國有財產廉能政風問卷調查結果顯示：海關人員整體清廉及滿意度與過去幾年比較，有改善 54.0%，未改善 4.8%；對稅務人員清廉整體滿意度的看法，滿意非常滿意 32.6%，普通 35.2%，不滿意非常不滿意 27.8%；對金融人員之清廉評價，非常滿意 16%，滿意 37.7%，普通 37.66%，不滿意 10.0%，非常不滿意 1.1%；國有財產局人員跟過去幾年比較最近一年清廉方面表現的滿意程度，一點也不嚴重 31.09%，不嚴重 24.07% 普通 9.89%，嚴重 4.34% 非常嚴重 1.03%。整體而言對財政部施政滿意度仍有一段落差，影響整體工作士氣與政府形象，因此，政風機構如何適時發揮政風功能？提升機關廉潔效能塑造優質廉能形象？政風未來的工作目標在那裡？政風之核心價值是什麼？所以首先必須瞭解環境，檢討現況，設定方向，策勵未來，仔細探討「機關組織文化與政風之間關係」及如何「提昇心靈層面改善組織文化」成為重要的研究課題之一。

回溯政風之演變，我國政府自民國四十三年七月在全國各公務機關設置安全單位（安全處、室），秉持首長之命辦理保防及機關安全防護工作；民國五十七年九月，為有效端正政風而增列政風調查職掌，以遏止貪污；民國六十一年八月行政院為精簡機關組織，乃將安全處（室）併入人事單位，負責人事查核業務，為有別於人事管理業務，爰將人事查核業務部門簡稱為人事處、室（二）；民國

六十八年七月行政院訂頒「端正政風整肅貪污方案」後，各機關人事查核單位及依該方案之分工，負責該機關貪污案件之預防與發掘工作；民國八十一年九月為提升政風工作推動績效暨有效解決人事查核單位多年以來的「正名」問題，乃透過立法改制為政風機構。是以，自四十年代之「安全」、「保防」、「人事查核」時代至今日之「政風體系」。環顧政風歷史背景，隨著潮流演變，迫使政風也必須要隨之改變，然而為探求政風機構與機關文化間之牽連性，則須以問卷調查的方式，尋找出政風的未來在哪裡？經由不斷的研究，深入了解政風將來定位，透過問卷調查，以分層隨機抽樣方式訪問機關老一輩、少壯以及新進三個層面，廣徵彼等對政風之反映建言，依循民國七十年進入機關服務，即將屆退休及甫任公務員等員工，聽取不同層級對政風之觀感。

問卷之內容以站在受訪者立場，可能對政風機構產生負面認知設計問項，深入檢討剖析，切實了解政風在機關裡正負面形象？例如民國七十六年，廢除忠誠調查，是時輿論界一直在撻伐披著神秘的面紗，打小報告的性質。因此，自我剖析，其目的乃在不同時空下，探求政風單位存在機關之價值形象？員工對政風單位的印象？是以，首先必須訂明問卷調查內容，俾助受訪員工選擇，並輔以分區集中填寫問卷之方式，讓員工毫無顧忌的主動講出他們的看法。次查，辦理政風問卷調查目的，為期能讓各外界明瞭，政風機構是否已開始進行轉型？了解政風單位是否已跟隨時代的轉變而專業化？並藉由問卷調查中，廣獲正面之建言，詳予彙整，助益政風工作方向之調整，勇於面對問題並解決問題。所以，本研討主題應是值得研究的，亦為本文研究之動機。

研究目的

相關文獻資料對政風單位的角色及功能在國內尚少研究，且研究僅對機關外部進行，並未對機關內部之執行面進行實證研究；故有必要對其做深入之探討。本研究將就推動政風工作與機關組織文化間之關係，以財政部所屬機關為例，大規模探討面訪員工，以深入剖析方式接受檢視，如政風單位有無讓人詬病的地方，政風單位變革不夠的原因，如政風人員無法促進機關廉潔效能原因，如政風人員應扮演何種角色，如政風人員最須具備的條件。從各面向的問卷中進而瞭解政風機構與機關組織文化間之關係。

基於上述動機，本研究將達成下列之研究目的：

- 一、由相關文獻資料探討政風機構與組織文化間對機關內員工廉潔效能行為之影響力
- 二、透過問卷調查，以面訪方式，瞭解受訪者對政風人員的觀感與期待，及其政風機構存在的價值及將來之定位
- 三、針對受訪者人口統計變數與組織文化暨對政風機構意見進行交叉分析

文獻探討

相關文獻對於組織文化與廉潔效能之間的關係探討不多，Smirich (1983)認

為組織文化之所以不一致的原因，乃是由於文化在組織的應用上有所不同，所以往往由於不同的觀點而有不同的見解。Schein (1989)認為組織文化是某一團體在學習應付其外在適應的問題(如策略、目標、完成目標的手段、績效的衡量和修正等)及內部的統整問題時(如語言、界線、權力階層、親近、酬賞及懲罰、意識型態等)，所發明、發現或發展出來的一套基本假設，而這些假設由於運作良好而被承認具有效度，可傳授給新成員，作為知覺、思考和感受上述問題的正確方式。由於組織文化對組織具有深遠的影響，因此廣為許多學者重視，並進行相當廣泛的研究，並獲得相當可觀的成果。

在機關內會因其地域、語言、界線、權力階層、親近、酬賞及懲罰、意識型態等，而使其容易成為管理上的「黑洞」。即任何機關疑難雜症，只要用一句：「這是機關長久以來累積的組織文化問題」，則任何改進建議、變革努力都將煙消雲散。

組織文化

組織文化的概念：

組織文化(Organizational culture)可說是組織管理研究者又愛又恨的概念！一方面其範圍之大，幾乎機關各種現象都可說與文化問題相互關連，誠如組織文化研究權威所指出的，組織文化可根據使用者定義不同，而區分為三個認知層次(Schein, 1992: 17)：

- (一)、器物(artifacts & creations)層次。包括組織所有可見的、可聽的、可感覺的現象，如團體語言、技術...等。
- (二)、基本價值觀(basic values)層次。指某一團體成員所共有，且可以與其他團體相互區隔的理念或偏好。
- (三)、基本假定(basic assumption)層次。指組織成員心中逐漸形成累積，而認為是「理所當然」，的認知。

組織文化泛指尤其特定的組織團體發展出來的一種「行為基本假定」，用來適應外在環境，併解決內部整合問題。這個假定如果被證明有效，將透過社會化的過程，傳給新進人員，使他們的思考認知和感覺，有所遵循不致於犯錯或違背眾意。

具體而言組織文化指的是：可以觀察到的人員行為規律、工作的團體規範、組織信奉的主要價值、指導組織決策的哲學觀念、人際相處的遊戲規則、組織中瀰漫的感覺和氣氛等等。

組織文化的影響

就是因為上述組織文化概念意涵的廣大，而使其容易成為管理上的「黑洞」。而形成此情形的理由是因為組織文化意涵太廣大，以致就像是一個無形的敵人，管理者根本無法找到具體而可以對抗的切入點。基於此，對今日機關管理而言，「組織文化」實已形成一個重大包袱：一方面，由於其廣泛而無所不在的特性，使各種變革與改進的努力都可能陷入不確定或不可預期的困境之中，從而

無法評估究竟該投入多少資源？設定何種目標；但是另一方面，也由於組織文化確實與組織各項運作會產生關連性，使得管理者又不能對其存在及可能產生的影響視而不見，然卻不表示其表現方式也是同樣的模糊難解。事實上，管理者還是可以透過下列組織運作過程中的表現，來瞭解組織文化的影響內容(Rainey，1997：275)：

- (一)、成員認同感(member identity)：指成員是否將組織視為一個整體，而非是各單位自行分散的程度。
- (二)、重視團體情形(group emphasis)：指工作是以團體為分工單位或以個人為分工單位。
- (三)、關懷人員(people focus)：指各項管理措施是否會考量到對個別成員的影響。
- (四)、單位整合(unit integration)：指是否鼓勵組織內部各單位間建立互賴關係。
- (五)、控制(control)：指組織中各項法規與監督措施的使用情形。
- (六)、風險容忍度(risk tolerance)：指組織鼓勵成員承擔風險與創新的程度。
- (七)、報酬標準(reward criteria)：指成員報酬是以績效或年資為評量重點。
- (八)、衝突容忍度(conflict tolerance)：指組織是否接受員工公開衝突的程度。
- (九)、目標或手段取向(means-ends orientation)：指管理重點著重在目標或過程。
- (十)、重視開放系統(open-system focus)：指組織接受外界監督的程度。

若從「界定組織文化內涵」的角度而言，上述十項內容或許只能算是前述「器物」、「基本價值觀」、「基本假定」等三種組織文化類型的部分表現而已；但是若從「運用組織文化推動變革措施」的角度而言，則此十項受文化影響的表現內容就具有下列兩項意義：

第一，組織文化對機關管理的最大意義，乃是期可以經由成員詮釋、或是管理者的措施的轉化後，形成組織各運作過程中的具體表現，進而被吾人所觀察與瞭解。換言之，管理者對組織文化的探索，不是去釐清其真正的意涵，而是去尋求如何將其轉化為具體的，或是可觀察理解的管理目標。

第二，若是上述「概念轉化為具體目標」，的觀點是可接受的，則管理者便要先行建構一個可以「替代」抽象組織文化的具體概念，一方面作為各項管理目標轉化時的依據或憑藉；另一方面也作為全體成員的共識。簡言之，就是要將廣泛而分散的組織文化內涵整合起來，並且用一個簡單明瞭的概念來概括，如此不僅組織成員與外部顧客可藉由此概念輕易的瞭解組織特色；管理者也可藉以作為建立各項細部管理措施與目標的憑藉。

組織文化的定義：

組織成員所共享的系統，可以左右組織成員的行為，人的個性是持久穩定的特質，組織也有個性，組織的個性就是組織文化（organizational culture）。組織文化的探討，早期並不多見，而且侷限於純文化構面的探討，管理學者對進行組織運作績效研究時，往往忽視組織文化存在的價值，而汲汲營營於探討所謂組

織現象。1980 年以後陸續有學者開始將組織文化的觀念，導入組織運作績效的研究範疇（Ouchi, 1981; Deal & Kennedy, 1982）。

綜合相關文獻及實證研究結果，將組織文化定義如下：組織文化係指在過去傳統歷史文化，與現代時空情境脈絡下，組織成員所共享之組織哲學基本假定、價值觀念、思考模式、行為規範、組織制度運做及環境設施，藉著領導方式、成員遴選、在職訓練、升遷考核等行政管理方式傳輸並影響組織成員行為（林志成，1999）。

影響個人或組織行為的文化，可以是多層面的，從全球化的角度觀之不同國家、政府、社會間存在不同文化差異，這些差異包括共同性及特殊性、集體主義或個人主義、理性或非理性、專注或散漫（Tronperaars, 1992）。

此外學者也對次文化如性別、種族、職業、宗教、城鄉差距、產業、科技等對組織文化的影響，作過不同的研究，每一種次文化的形成，會表現在統一的語言、符號及肢體動作。綜合上述學者的觀點，組織文化所指的是組織內部表現在價值觀、領導統御、語言、符號、程序及例行行為的獨特做法。

另一方面次級團體也可能同時包容整個團體共通文化，次級團體間會有一個共通的因素，足以讓組織進行整合，因此分別對各次級團體進行組織文化的分析後予以整合，仍可看出整個組織的特殊組織文化。

綜合中外對組織文化的定義，可以歸納為：組織文化是一個組織經過內在運作系統的維持，與外在環境變化的互動下，長期累積發展的各種面向；信念、價值、規範、態度、期望、儀式、符號、故事及行為等，組織成員共同分享這些資源後，自然表現在日常生活中，成為組織的獨特的現象（吳清山，1992）。

Smirich (1983)認為組織文化定義之所以不一致的原因，乃是由於文化在組織的應用上有所不同，所以往往由於不同的觀點而有不同的見解。Schein (1989)認為組織文化是某一團體在學習應付其外在適應的問題(如策略、目標、完成目標的手段、績效的衡量和修正等)及內部的統整問題時(如語言、界線、權力階層、親近、酬賞及懲罰、意識型態等)，所發明、發現或發展出來的一套基本假設，而這些假設由於運作良好而被承認具有效度，可傳授給新成員，作為知覺、思考和感受上述問題的正確方式。

組織文化之形成

根據Daniels 及 Spiker (1991)之看法，當組織成員產生了共有之生活態度、信仰及價值觀時，組織文化即已形成，而組織文化可藉著成員之行事為人、待人接物及言行舉止等看出來。組織文化是經由長期醞釀而深植於組織成員心中之價值觀、態度及信仰，這些常是長期存在且不容易改變的（Goldhaber, 1993）。Deal 及 Kennedy (1982)更進一步指出組織文化有四個指標，外人可以藉此大致了解一個組織之組織文化：

第一個指標是員工共享之價值觀：這些員工共享之價值觀也常是組織藉各種方式強調加強之態度。

第二個指標則是找出組織中之英雄人物：這些英雄人物所代表的就是某些態度及價值，藉著這些英雄人物的事蹟，組織教導了員工該遵循之方向及做事之態度。

第三個指標就是典禮、儀式：這些是組織用來慶祝或嘉獎某些人事物之慶典。

第四個指標則是藉由非正式之溝通管道，來探得組織文化。

Robbins（1993）曾用一簡圖來說明組織文化的形成，他指出綜合創始人的理念、用人政策、高階主管的措施及新進員工的社會化，及、形成組織的文化如圖2-1-1示。

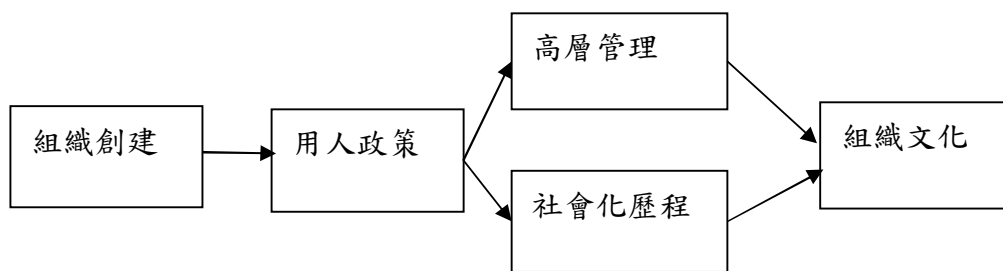


圖 2-1-1 組織文化的形成

資料來源：Robbins, S. P. (1993) Organizational behavior. 4th ed.,
New-Jersey: Prentice Hall, Inc.

至於組織文化如何影響員工績效與滿意度，Steers（1994）在下圖2-1-2中指出客觀影響因素。

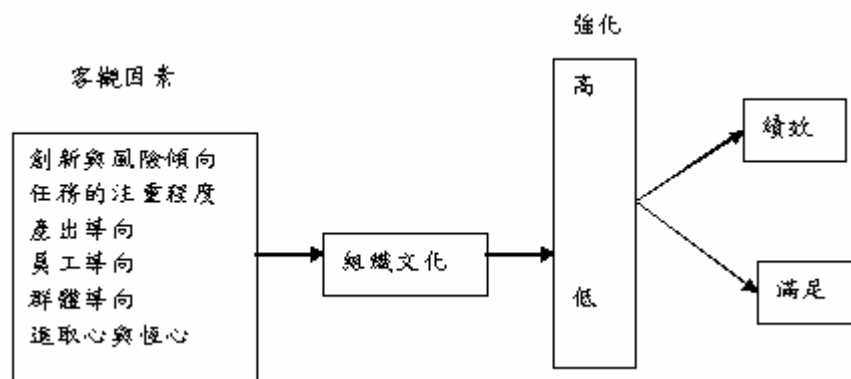


圖2-1-2 組織文化如何影響員工績效與滿意度

資料來源：Richard M. Steers & J. Stewart Black (1994), Organizational
Behavior, New York: Harper Collins College Publishers. P.87

員工對組織的一些特性諸如講求團隊的程度、風險容忍度和支持員工的程度等，都會產生主觀的知覺，而整個知覺情形，就會形成組織文化。這些正面或負面的知覺，會影響員工績效及工作滿足感，而且文化越強勢，影響力越大。強勢

的組織文化就像個人人格特質般，會在一段相當長的時間內維持穩定，管理當局很難去改變。

組織文化之類型

組織文化是一種龐雜而抽象的概念，研究者基於研究目的之不同，以及對組織文化的定義、分析層級與看法的歧異，乃針對研究對象採行不同的分類，期使研究結果更加具體，而歸納成不同的組織文化類型。對於組織文化的類型，學者提出相當多的研究成果。較具代表性者如下：

(一)、Ansoff (1979)從組織發展導向的角度，以策略觀點將組織文化區分為：

- 1、穩定型文化(stable culture)：逃避風險，不接受任何改變。
- 2、被動型文化(reactive culture)：接受最小的風險，幾乎不接受改變。
- 3、參與型文化(anticipating culture)：允許接受相當的風險，接受額外改變。
- 4、探索型文化(exploring culture)：考慮風險與利益之間的轉換，接受許多改變。
- 5、創造型文化(creative culture)：喜歡冒不熟悉的風險，不停追求新奇的改變。

(二)、依據風險程度及回饋速度的角度，將組織文化區分：

Deal 和 Kennedy (1982)他們發現由市場上的兩個因素：企業營運活動所涉及的『風險度』和公司及其員工在決策（或策略）成功之後獲得回饋的速度，可將大部份組織歸屬為四種類型的組織文化（如圖2-1-3）。而Deshpande 和 Parasuraman(1986)將這個分類的方法稱之為企業族類模式(Corporate Tribes Model)。

回饋速度	高	硬漢式組織文化	努力工作／盡情享樂的組織文化
	低	長期賭注的組織文化	注重過程的組織文化
		高	低
風險程度			

圖 2-1-3 組織文化分類模式

資料來源：Rohit Deshpande & A. Parasuraman, "Linking Corporate Culture to Strategic Planning", Business Horizons, (May-June, 1986), P.33.

此四類文化說明如下：

1、硬漢式組織文化(the tough-guy/macho culture)

個人主義掛帥、喜歡風險高且挑戰性工作、反應速度快、工作要求盡善盡美，使得人事流動率相當高。是一種風險程度高的文化。其所採取的行動不管是對或錯，很快就得到回饋。如建築公司、廣告公司

2、努力工作／盡情享樂的組織文化(the work hard/play hard culture)

重行動、講享樂是此種文化的特色，員工很少需要冒險，一切作為立見成效。此類型組織文化鼓勵員工儘量採取低風險的活動以求保險。享受工作與娛樂同時進行的生活，對工作抱持堅持到底的態度。員工喜歡採

取低風險、迅速回饋的方式以求取成功，是一種風險程度低的文化。

3、長期賭注的組織文化(the bet-your-company culture)

決策中包含的賭注很大，要經過幾年才知道輸贏，不隨便作決策。因影響層面廣是一種風險極高，而回饋卻緩慢的環境。

4、注重過程的組織文化(the process culture)

這一類型只注重辦事的程序及手續，而對自己的所作所為很難去測知結果。此類型的組織文化即被稱之為官僚作風。員工只知按照規定程序及手續辦事，凡事採取消極態度，不主動開創新局，所冒的風險相當低，此種皆發生在公部門機關組織文化居多。

政風效能對組織文化之影響

威爾森(Wilson)和凱林(Kelling)兩位研究犯罪學家，曾經提出的「破窗理論」(Broken Windows theory)。這理論認為：如果有人打壞了一個建築物的窗戶玻璃，而這扇窗戶又未得到及時維修，路人經過後一定認為這個地區是沒人關心，沒人會管事，別人就可能受到暗示性的可縱容去打爛更多的窗戶玻璃。因此引發更多人打破其他的窗戶，於是從這棟大樓開始蔓延到整條街，甚至擴散到其他鄰近街道，這樣犯罪絕對是社會失序的結果。公務機關內也會產生所謂「失序」的行為，諸如違反紀律、貪污、瀆職、洩密等不法情事，如果不及時預防、修補就會像被打破的窗戶般蔓延擴散，如同流行病般散播，也像病毒一樣會演化，更形加重犯罪的強度。若機關政風效能不振對組織文化之影響有：

- (一) 對公務機關而言，未能及時修好「第一個被打碎的窗戶玻璃」，結果員工是在不良氣習的環境中，貪瀆、違法事件就容易滋生與蔓延。
- (二) 一些違反紀律的「小事」。因為這類「小事」不好管，大家覺得是小事，很難查察，而且就是查了也不見得會顯現效果，所以多不願意提出檢舉，總希望能用道德勸說的方式，促使這類事情自動消失，最後鄉愿的結果將使事情更加嚴重。
- (三) 惡(陋)習成風，整個機關環境便易失序，大部分員工將因為正義不彰而怨聲載道。原本安分守紀的員工可能也因長期耳濡目染而行為走樣，甚至鋌而走險、發生侵占公款、公然索賄等不法行徑，最後將使機關組織文化變質產生集體貪瀆不法之情事。
- (四) 其實「破窗理論」與「政風預防工作」具有同樣精神意涵，在組織管理上，未能將惡化之事件斷然處置，日積月累、病入膏肓或積弊成惡習之後，日後要導正時，則需花費數倍成本及精神，恐無法達到預期效果

貪污之定義與內涵

在前一節所述組織文化差異對政風效能之影響，如官僚型組織文化，只為了在工作上獲取經濟上的收入，只關心與工作無關的問題，易發生違背職務貪污索

賄行為。年資主義型組織文化，遇人事升遷甚至於敏感性職務調動，常充斥關說、奔走、鑽營、買官、賣官之不良習氣，影響所及，則為上行下效，在工作上想盡辦法需索，而發生貪瀆舞墨案件。被動型組織文化，可能造成組織與個人發展不同步的問題，心態若無法充分配合，容易導致官商勾結，共圖不法行為之情事。活力型組織文化，雖較無貪污或影響風紀案件之顧慮，但應在自主與爭取績效兩方面取得平衡。故貪污行為直接影響政風效能，阻礙組織發展，降低組織競爭力，本文認為有必要針對貪污之定義與內涵加以描述。

貪污（corruption）是一項歷史久遠、全球普及的社會病態行為，也是社會科學各學門長期關注與研討的重要課題。然而，正如同許多其他社會科學詞彙一樣，學者們對貪污的定義並無一致的共識。

傳統對「貪污」一詞最簡潔也可能是最常被引用的定義乃是：「濫用公權力以謀取私利」(the misuse of public power for private profit; Senturia, 1993)。不過，隨著二十世紀末在「政府再造」(Reinventing Government)風潮的影響下，政府業務大量地民營化與簽約外包，使得民間企業受政府委託執行公權力的情況日益普遍，公權力不再只是由人民委託(entrust)賦予政府官員，而有可能是經由政府官員手中再度委託至民間企業。因此，為求周延，國際透明組織(Transparency International, TI)將貪污界定為：「濫用受委託的權力謀取私利」(the misuse of entrusted power for private benefit)(Pope, 2000: p.2)。事實上，在這樣的定義下，貪污不只侷限在指涉政府官員濫用職權而已，它還涵蓋了任何人濫用職權以獲取不當利益的行為。這樣的定義與亞銀(Asian Development Bank, ADB, <http://www.adb.org/anticorruption>)對貪污的定義有雷同之處：「濫用公共或私人職位以謀取個人利益」(the abuse of public or private office for personal gain)(Galtung, 2001, pp.229-230)。

相形而言，台灣學界近年來針對貪腐相關議題進行研究所發表的學術論著則略顯單薄。透過國家圖書館「遠距圖書服務系統之期刊論文」與「全國圖書書目資訊網」資料庫，分別鍵入「貪污」、「貪腐」、「行賄」、「賄賂」、及「透明組織」等關鍵詞進行蒐尋後，尋獲 60 餘篇相關文章(1993 年—2002 年)與 34 本專書(1947 年—2000 年)，這些有限的文獻提供了有志瞭解與研究貪腐議題學人的一個重要基礎。

舉例而言，許濱松(1993)一文，對貪污行為的意涵，貪污行為形成的原因，貪污行為的類型，以及美國、香港、新加坡與台灣對貪污行為的防治，均引用了豐富的文獻與資料加以闡明，最後並對我國公務員貪污行為之防治，提出多項改進建議。

江岷欽(1995a, 1995b)一文，對貪污之意涵與類型，貪污行為對政治體系所造成的影響，行政官僚貪污防治之困境，以及亞洲四小龍(香港、新加坡、韓國與台灣)的肅貪制度與作法，也引用了豐富的文獻與資料加以剖析介紹，全文最後從案件調查與起訴、宣傳教育、法律增修、業務重點與行政倫理等五個面向，提出許多建議，以做為行政官僚貪污防治之參考。

宋筱元(1998)一文則是根據若干學者的觀點以及部份實際案例，從個人心理因素、社會價值觀念、制度因素與民眾行賄四個方面來分析貪污發生的原因，對瞭解貪污行為之成因，提供了一個廣博的參考基礎。惟其文末亦提及國內對公

務員的貪污行為，仍缺乏完整及有系統的研究，是未來學界應努力的目標。

陶在樸（2000）一文，對國外許多有關貪污的實證研究有簡明扼要的譯介與評論，是想從事貪污深度研究者必讀的一篇論文。特別是貪污所形成的後果，許多以國家為分析單位（unit of analysis），使用統計迴歸工具所進行的相關實證研究指出，貪污程度越高的國家，投資佔 GDP 的比例越低，投資資本的產出效率越低，獲得國外直接投資（Foreign Direct Investments, FDI）的機會越低。該文總結指出貪污是多種成分組成的毒藥（p.92）：

- ┆ 在人道上，貪污腐敗使人性扭曲，並導致人權遭受不斷侵害。
- ┆ 在民主上，貪污損害民主體質，最後使經濟建設的成就化為烏有。
- ┆ 在道德上，貪污腐蝕人心使社會增長墮落。
- ┆ 在經濟上，貪污扭曲市場機能，惡化分配，增加稅民的負擔。

孟維德（2001）更明白指出，貪污是一種政府犯罪，而政府犯罪，是一種不易控制的犯罪，尤其是當政府高層人士從事此種犯罪時，對其控制尤為困難。貪污腐化國家的例子很多，例如，馬可仕（F. Marcos）總統執政時的菲律賓，蘇幕沙（Somoza）家族當權近三十年的尼加拉瓜，Mobutu Sese Seko 擔任總統的薩依，1997 年起由 Jean-Bede Bokassa 掌權的中非共和國，哈珊所主政的伊拉克。這些貪腐的領導者之所以還能長期執政，主要是因為他們擁有無法制衡的權力，往往會竭盡所能地來掩飾他們的違法行為以及抵制檢調單位的行動。除了這些惡名昭彰、威權獨大的政權外，事實上，在所有的國家治理運作中，有一個矛盾的現象是我們必須要瞭解及面對的，那就是儘管人民期待並仰賴政府機關來控制犯罪，但是國家機關與政府官員，均可能是某些犯罪的來源。換言之，有時高喊反貪腐的政治領導人，自己卻最貪污、最腐敗。因此，該文總結指出，針對國家犯罪行為，需有強有力的國際獨立媒體及國際組織對國家犯罪及貪腐行為進行監督，並透過揭露及明恥的方式向違法的國家施壓。

我國廉政指標調查情形

隨著全球化經濟體系的蓬勃發展，國際間知名的國家廉潔度或競爭力評鑑機構所進行的評鑑調查報告（如世界經濟論壇 WEF、洛桑管理學院、國際透明組等）深受各國重視，如何提高國家競爭力，乃成唯一國經濟發展實力的重要指標，在當前許多國家競爭力的指標中，公務人員的清廉程度是指標中重要的一環，更是全民殷切的期盼，政府近年來雖積極推動「掃除黑金、肅清貪瀆」行動方案，掃黑金，大改革，並為當前政府重要施政目標之一。但不可諱言我國在反貪、防貪作為上，仍有許多待加強空間，除上述以財政部為例，有關通關及納稅行賄普遍度指標排名，仍無法贏得人民信任，稅、關務人員之廉潔度仍有待提升提昇，排名名次退步，終係不爭之事實，顯見與其他國家比較，我國僅屬中低清廉程度國家；茲將國際間知名的國家廉潔度或競爭力評鑑機構所進行的評鑑調查報告結果摘述如下：

九十二年度台灣地區廉政指標民意調查：

（一）依據法務部委託台灣透明組織所做「九十二年度台灣地區廉政指標民意調

查」報告台灣透明組織 余致力教授 92.10.23，研究發現民眾對各類公務員清廉程度之評價，用 0 到 10 表示清廉度（10 代表非常清廉），列名第一者為公立醫院醫療人員，平均數達 6.30 分，比 90 年 9 月的調查上升一名；第二名為一般公務員，平均數為 6.02 分，比 90 年 9 月的調查上升五名；排名較前面的還包括環保稽查人員（5.83）、消防稽查人員（5.70）、監理人員（5.66）。

（二）其中與財政部有關之稅務稽查人員九十二年排名第六（5.65），與前二年調查比較九十年排名第五，九十一年排名第四均下降；金融放款人員九十二年排名第九（5.05），與前二年調查比較九十年排名第十，九十一年排名第八略低；海關人員排名第十二（4.88），與前二年調查比較九十年排名第十四，九十一年排名第十一略低；整體而言，財政部九十二年稅務、海關、金融人員清廉度，除稅務人員平均數（5.65）在平均水準（5.04）之上外，另金融人員平均數（5.05），海關人員平均數（4.88）均在平均水準之下，呈現顯退步。

（三）另從八十六年至九十二年台灣透明組織所做「台灣地區廉政指標民意調查」報告發現，歷年來民眾對公務員清廉程度認知及評價平均水準普通（5.36），惟值得注意的九十二年清廉指數（5.14），為歷年最低指數，顯見民眾對公務員清廉評價偏低，如何提升公務員廉潔效能，已為當前政府部門政風業務之重點。再由財政部所屬稅務稽查人員歷年來清廉指數分析，歷年平均指數（5.65），雖在平均水準（5.36）之上，惟仍屬民眾「認知普通」程度；金融人員歷年來清廉指數平均指數（5.45），雖亦在平均水準（5.36）之上，亦屬民眾「認知普通」程度；海關人員歷年來清廉指數平均指數（5.00），則在平均水準（5.36）之下，屬民眾「認知偏低」程度，殊值警惕。

表 3.1.2 歷年來民眾對公務員清廉程度認知及評價

人員類別	86 年 7 月	87 年 3 月	87 年 7 月	87 年 11 月	88 年 3 月	89 年 10 月	90 年 3 月	90 年 10 月	92 年 3 月
公立醫院醫療人員	5.80	6.09	6.09	6.06	6.30	6.09	6.23	6.22	6.30
一般公務人員	5.47	5.58	5.66	5.59	5.53	5.43	5.42	5.60	6.02
環保稽查人員	5.98	6.05	6.28	6.11	5.98	5.87	5.85	6.02	5.83
消防設施稽查人員							7.43	7.23	5.70
監理人員	5.56	5.49	5.59	5.51	5.58	5.40	5.54	5.69	5.66
稅務稽查人員	5.47	5.68	5.70	5.54	5.77	5.47	5.78	5.81	5.65
法官、檢察官	5.35	5.79	5.63	5.58	5.56	5.51	5.44	5.50	5.42
獄所管理人員									5.09
金融放款人員	5.42	5.86	5.76	5.30	5.47	5.24	5.36	5.55	5.05
警察	5.07	5.30	5.36	5.08	5.03	5.06	5.20	5.21	4.98
工商事業稽查人員	5.67	5.60	5.67	5.61	5.52	5.54	5.36	5.77	4.96
海關人員	4.77	5.12	5.19	4.92	5.01	4.89	4.97	5.26	4.88

殯葬管理人員							4.88	4.67	4.84
地方機關首長	5.07	5.45	5.40	5.31	5.24	5.14	5.10	5.31	4.79
中央機關首長	5.07	5.45	5.40	5.31	5.24	5.14	5.10	5.31	4.79
建管人員	4.73	4.61	4.78	4.53	4.75	4.63	4.73	4.93	4.51
河川砂石管理人員									4.06
巨額採購重大工程人員	4.15	4.20	4.09	4.22	4.27	3.87	4.16	4.19	3.99
平均	5.26	5.45	5.47	5.33	5.38	5.23	5.41	5.53	5.14

※ 摘自法務部九十至九十二年度台灣地區廉政指標民意調查報告

※ 獄所管理人員、河川砂石管理人員九十年九月納入調查範圍

※ 消防人員、殯葬管理人員九十年三月納入調查範圍

※ 稅務稽查人員歷年平均數(5.65)，金融人員歷年平均數(5.45)，海關人員歷年平均數(5.00)。整體歷年平均數(5.36)。

國際透明組織〈TI〉2004 年全球「貪腐印象指數」調查

- (一) 台灣透明組織於九十三年十月二十日公布由國際透明組織調查的二〇〇四年全球「貪腐印象指數」，該指數是從世界上十二個不同機構所進行的十八項有關貪腐的多重調查資料來源而建構的指標。以滿分十分代表清廉的標準，在全球一四六個納入評比的國家中，台灣以五點六分、排名為第三十五名，與去年相比，得分減少零點一分，名次下滑五名。
- (二) 台灣在亞洲排名第四，僅次於新加坡、香港、日本；優於排名四十七的南韓，更遠優於中國大陸的第七十一名，屬於中度廉潔的國家。由過去的十年觀察，台灣的排名在第廿五至三十五名間窄幅盤旋，貪腐指數排名變動不大。
- (三) 依據今年的貪腐印象指數報告，有七成的國家在十分滿分的成績中低於五分，且大多屬於較為貧窮的國家，其中亞塞拜然、巴拉圭、查德、緬甸、奈及利亞、孟加拉、海地等七個國家，得分低於兩分，顯示貪腐程度嚴重；得分高於九分的「高度廉潔國家」國家，清一色都是已開發的富裕國家，包括芬蘭、紐西蘭、丹麥、冰島、新加坡、瑞典、瑞士等七國，新加坡是唯一超過九分的亞洲國家。
- (四) 台灣以外其他亞洲國家指數高於五分的有香港（八分，第十六名）、日本（六點九分，第廿四名）、馬來西亞（五分，第三十九名），高於三分的包括南韓（四點五十分，第四十七名）、泰國（三點六分，第六十四名）、斯里蘭卡（三點五分，第六十七名）、中國（三點四分，第七十一名）與蒙古（三分，第八十五名）。低於三分的有印度、尼泊爾、菲律賓、越南、巴基斯坦、印尼、緬甸，最後一名為孟加拉。
- (五) 台灣透明組織成員表示，台灣政府、企業與社會在倡廉反貪的作為上，尚有努力的空間與必要，二十一世紀的優質治理需要廉能政府的領航與公民

社會的參與，而貪腐無疑是邁向優質治理最大的障礙與問題，政治學者 Rose-Ackerman 研究義大利與拉丁美洲國家的政經結構與貪腐狀況發現，政治上從威權體制轉變到民主政治，經濟上從共產主義開放為市場機制，這些政經變革都未必一定會減少社會上貪腐狀況。尤其在欠缺完善健全反貪腐策略及配套措施下，此種變革反而會加速貪污腐化，向下沉淪的力量，中國經濟的改革開放就是明顯例子，台灣應引以為戒。

(六) 各界對今年貪腐指數報告的看法，法務部長陳定南對於我國清廉度排名下滑為公務員抱屈，強調政黨輪替後公務員廉潔程度提高許多，認為此類問卷結果可能失真，他舉例說，媒體大幅報導貪瀆案件，以致民眾對官員的印象不理想有關。律師蘇友辰認為，台灣排名及分數均倒退，可能和總統大選發生槍擊事件後政治與社會動盪不安，以致獨立機構對「經濟與政治風險」指標的評估不佳有關。他也擔心台灣的金錢外交如果運用或操作不當，我國可能成為受贈國貪腐的幫凶。國策顧問柴松林在評析中指出，政黨輪替在台灣並未保證清廉度的提高，人民必須持續監督政府提高施政透明度及效率。

(七) 台灣雖被認為屬於「中度廉潔的國家」，但在倡廉反貪的作為上，仍有值得警惕策進之處；但持平而論政府推動廉政工作這些年來有不小的進步，民眾無法全面認同反貪績效，可能和部分重大弊案懸而未決及少數高階官員涉及風紀案件有關，今後政府應注重倡廉反貪議題，與世界廉政接軌，創造出對話、協力、合作的網絡關係，而朝野合作一起儘快推動成立超然獨立國家廉政體系，才是使台灣提升為高度廉潔的國家釜底抽薪之計。台灣貪腐印象指數排名（表 3.2.1）。

表 3.2.1 台灣貪腐印象指數排名表

時間	2004	2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995
排名	35	30	29	27	28	28	29	31	29	25
參與評比國家	146	133	102	91	90	99	85	52	54	42

世界經濟論壇〈WEF〉公布：

(一) 世界經濟論壇於2004年10月13日公布「2004—2005 年全球競爭力報告」，台灣表現優異，今年成長競爭力指數排名高居第四。排名較去年的第5名晉升一名，在亞洲地區，台灣與排名第7的新加坡繼續領先各國，（如表 3.3.1）。

表 3.3.1 2004 年成長競爭力指標排名

國家	芬蘭	美國	瑞典	台灣	丹麥	挪威	新加坡	瑞士	日本	冰島	香港	南韓	大陸
2004 年	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	21	29	46
2003 年	1	2	3	5	4	9	6	7	11	8	24	18	44

進(退)	0	0	0	1	-1	3	-1	-1	2	-2	3	-11	-2
步名次													

(二) 2004 年「成長競爭力指標」排名

成長競爭力構成三大指標「總體經濟環境〈總體經濟穩定度、國家信用等、節制政府浪費〉」、「公共政策〈合約&法律、**貪污**〉」、「科技〈創新、資訊通訊技術〉」。在總體經濟環境方面，台灣由去年排名第 18，大幅成長至第 9 名。

(三)「公共政策」是台灣退步最多的指標排名，其中「合約與法律」項目，較去年退步 7 名，在全球僅排名第 31 名；「貪污」排名第 24 名，較去年退步 5 名。政府大力進行肅貪、掃黑，但給國際負面形象仍然存在，雖然我國在成長競爭力指標排名第四，惟在國際競爭趨勢下，高度貪污及索賄國家，阻礙國際投資意願，對整體國家經濟發展顯著不利，未來政府必須強力執行「掃除黑金行動方案」，並嚴厲整治不法貪瀆公務員，台灣在「貪污」項目落後的排名才能提昇（如表 3.3.2）。

表 3.3.2 世界經濟論壇 2004 年我國「成長競爭力」細步構成指標排名變化

指標	總體機 會環境	總體經 濟穩定	國家信 用平等	節制政 府浪費	公共 政策	合約與 法律	貪污	科技	創新	資訊通 訊技術
2004 年	9	6	25	13	27	31	24	2	2	9
2003 年	18	9	24	20	21	24	19	3	2	7
進(退)步名次	9	3	-1	7	-6	-7	-5	1	0	-2

研究方法

本研究所使用之研究方法主要為文獻蒐集與問卷訪查。首先蒐集國內外博碩士論文及期刊有關肅貪組織與政風單位之效能等相關資料與文獻，彙整後加入實際參與工作之經驗，作為問卷設計與研究基礎。此外，本研究為探求財政部及所屬單位主要的政風問題為何？政風機構存在機關之價值？政風單位存在機關衍生之正、負面形象？及員工對政風單位的印象？是以，問卷調查方式進行，問卷內容之設計將依研究目的及相關文獻編製，跳脫以往制式之內容，以反向思考，率先自我剖析之內容俾助受訪員工選擇，並輔以抽取具代表性的樣本，執行一對多「面訪」工作，讓員工主動講出他們的看法，並針對這些問題，提出具體之建議，以了解政風單位對機關組織文化之影響、存在的價值及未來之走向。

研究範圍及對象

主要是針對財政部及所屬單位（含國稅、關稅、國產）為研究範圍及對象。

一、財政部部分（行政單位）：設關政司、保險司（93/07/01 移出）、總務司、秘書室、人事處、會計處、統計處、法規委員會及訴願審議委員會等九個單位。

二、所屬行政機關：設國庫署、賦稅署、國有財產局、台北市國稅局、高雄市國稅局、台灣省北區國稅局、台灣省中區國稅局、台灣省南區國稅局、台北區支付處、財稅資料中心、關稅總局、財稅人員訓練所、金融局（93/07/01 移出）、證券暨期貨管理委員會（93/07/01 移出）及稅制委員會等十五個機關。

三、所屬金融保險事業機構：設財政部印刷廠、中央信託局、中國輸出入銀行、台灣銀行、台灣土地銀行、合作金庫銀行、中央存款保險公司及台灣菸酒股份有限公司等八個機構。（註：除財政部印刷廠外，所屬金融保險等事業機構因金融監督管理委員會於九十三年七月一日成立而移出及台灣菸酒股份有限公司年底即將民營化，故不列此次研究範圍）

樣本結構

本次問卷（樣本）發出 1250 份，回收 1243 份（含金門二份、馬祖二份、澎湖二份），回收率 99.44%。剔除 18 份無效問卷，得有效問卷 1225 份，佔回收問卷之 98.55%。整個問卷發放及回收情形如表 4-6-1

表 4-6-1 問卷發放及回收情形

機 關	發出份數	回收份數	有效份數	無效份數
財政部	29	29	29	0
國庫署	13	13	13	0
賦稅署	21	21	21	0
財稅資料中心	37	37	36	1
台北區支付處	9	9	9	0
財政部印刷廠	22	22	21	1
台北市國稅局	149	142	141	1
台灣省北區國稅局	153	151	149	2
台灣省中區國稅局	131	131	129	2
台灣省南區國稅局	129	129	128	1
高雄市國稅局	74	74	72	2
關稅總局	50	50	50	0
基隆關稅局	103	96	91	5
台北關稅局	98	98	96	2
台中關稅局	25	25	25	0
高雄關稅局	106	106	105	1
國有財產局	18	18	18	0

國有財產局台灣北區辦事處	29	28	28	0
國有財產局台灣中區辦事處	30	30	30	0
國有財產局台灣南區辦事處	24	24	24	0
合 計	1250	1243	1225	18
百分比/率		99.44%	98.55%	1.4%

受訪者人口統計變數與組織文化暨對政風機構意見之交叉分析

受訪者人口統計變數對政風機構工作內容或職掌之瞭解程度

(一) 擔任不同職務對政風機構工作內容或職掌之瞭解程度

由表 5-2-1 可知，經卡方檢定， $\chi^2=103.318$ ， $p\text{-value}=0.000<0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即主管要比非主管更瞭解政風機構工作內容或職掌。主管通常由較資深同仁擔任，且與政風機構互動較頻繁，故較瞭解政風機構。

表 5-2-1 擔任不同職務對政風機構工作內容或職掌之瞭解程度交叉分析表

	主管		非主管		非主管但曾任主管		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
非常瞭解	20	12.58	20	1.97	3	7.50	103.318	0.000*
瞭解	71	44.65	221	21.79	15	37.50		
有些瞭解	49	30.82	453	44.67	15	37.50		
不太瞭解	18	11.32	299	29.49	7	17.50		
完全不瞭解	1	0.63	21	2.07				

註^Y： $p<0.05$ 顯著水準

(二)、不同公務年資對政風機構工作內容或職掌之瞭解程度

由表 5-2-2 可知，經卡方檢定， $\chi^2=111.474$ ， $p\text{-value}=0.000<0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即年資愈淺愈不瞭解；年資愈深愈瞭解政風機構工作內容或職掌。

表 5-2-2 不同公務年資對政風機構工作內容或職掌之瞭解程度交叉分析表

	5 年（含）以上		6 年至 15 年（含）		16 年至 25 年（含）		26 年以上		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
非常瞭解			12	2.9%	11	2.6%	20	9.7%	111.474	0.000*
瞭解	21	12.2%	79	18.8%	128	30.2%	81	39.3%		
有些瞭解	77	44.8%	191	45.4%	196	46.2%	61	29.6%		
不太瞭解	72	41.9%	131	31.1%	82	19.3%	39	18.9%		

完全不瞭解	2	1.2%	8	1.9%	7	1.7%	5	2.4%
-------	---	------	---	------	---	------	---	------

註^Y：p<0.05 顯著水準

(三)、不同官職等對政風機構工作內容或職掌之瞭解程度

由表 5-2-3 可知，經卡方檢定， $\chi^2=105.292$ ，p-value=0.000<0.05，拒絕虛無假設，亦即職等愈低愈不瞭解；職等愈高愈瞭解政風機構工作內容或職掌。

表 5-2-3 不同官職對政風機構工作內容或職掌之瞭解程度分析表

	簡任（派）以上		薦任（派）以上		委任（派）以上		約聘僱（技工） 人員		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
非常瞭解	8	32%	26	3.9%	5	1.6%	4	1.9%	105.292	0.000*
瞭解	14	56%	190	28.5%	65	20.8%	39	18.2%		
有些瞭解	3	12%	287	43%	137	43.8%	97	45.3%		
不太瞭解			153	22.9%	98	31.3%	71	33.2%		
完全不瞭解			11	1.6%	8	2.6%	3	1.4%		

註^Y：p<0.05 顯著水準

(四)、不同性別等對政風機構工作內容或職掌之瞭解程度

由表 5-2-4 可知，經卡方檢定， $\chi^2=90.244$ ，p-value=0.000<0.05，拒絕虛無假設，亦即男性接觸面較廣所以要比女性更瞭解政風機構工作內容或職掌。

表 5-2-4 不同性別對政風機構工作內容或職掌之瞭解程度分析表

	男性		女性		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比		
非常瞭解	34	6.4%	9	1.3%	90.244	0.000*
瞭解	191	35.7%	117	17.1%		
有些瞭解	200	37.4%	323	47.2%		
不太瞭解	102	19.1%	222	32.4%		
完全不瞭解	8	1.5%	14	2%		

註^Y：p<0.05 顯著水準

受訪者人口統計變數對政風機構印象

(一)、不同公務年資對政風機構第 1 正面印象

由表 5-2-5 可知，經卡方檢定， $\chi^2=29.488$ ，p-value=0.001<0.05，拒絕虛無假設，亦即年資愈淺對政風機構第 1 正面印象為“檢肅貪瀆、端正政風”；年資愈深對政風機構第 1 正面印象為“維護機關(構)安全工作”。由於過去「人二」給人的印

象，是在辦理保密防諜的工作，時空演變，現在政風給人的印象是辦理檢肅貪瀆工作。

表 5-2-5 公務年資不同對政風機構的第 1 正面印象之分析表

第 1 順位	5 年（含）以上		6 年至 15 年(含)		16 年至 25 年(含)		26 年以上		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
排解糾紛、服務同仁	23	13.4%	49	11.7%	58	13.9%	36	18.1%	29.488	0.001*
檢肅貪瀆、端正政風	132	76.7%	301	72%	286	68.6%	122	61.3%		
維護機關(構)安全工作	13	7.6%	66	15.8%	72	17.3%	41	20.6%		
其他	4	2.3%	2	0.5%	1	0.2%				

註^Y：p<0.05 顯著水準

(二)、不同官職等對政風機構第 1 正面印象

由表 5-2-6 可知，經卡方檢定， $\chi^2=18.436$ ，p-value=0.030<0.05，拒絕虛無假設，亦即官職等愈低對政風機構第 1 正面印象為“檢肅貪瀆、端正政風”；官職等愈高對政風機構第 1 正面印象為“維護機關(構)安全工作”。官職等愈高亦即年資愈資深，越停留過去「人二」的印象。

表 5-2-6 官職不同對政風機構的第 1 正面印象之交叉分析表

第 1 順位	簡任(派) 以上		薦任(派) 以上		委任(派) 以上		約聘僱(技工)人員		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
排解糾紛、服務同仁	4	16.7%	88	13.4%	34	11%	40	19%	18.436	0.030*
檢肅貪瀆、端正政風	14	58.3%	449	68.1%	234	75.7%	141	67.1%		
維護機關(構)安全工作	6	25%	119	18.1%	40	12.9%	26	12.4%		
其他			3	0.5%	1	0.3%	3	1.4%		

註^Y：p<0.05 顯著水準

(三)、不同教育程度等對政風機構第 1 正面印象

由表 5-2-7 可知，經卡方檢定， $\chi^2=17.185$ ，p-value=0.046<0.05，拒絕虛無假設，亦即教育程度愈高對政風機構第 1 正面印象為“檢肅貪瀆、端正政風”；教育程度愈低對政風機構第 1 正面印象為“排解糾紛、服務同仁”。

表 5-2-7 教育程度不同對政風機構的第 1 正面印象之交叉分析表

第 1 順位	研究所以上		大學（專）		高中（職）		國（初）中以下		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
排解糾紛、服務同仁	5	8.1%	124	12.8%	31	19.5%	6	37.5%	17.185	0.046*
檢肅貪瀆、端正政風	48	77.4%	678	70.0%	105	66.0%	10	62.5%		
維護機關（構）安全工作	9	14.5%	160	16.5%	22	13.8%				
其他			6	0.6%	1	0.6%				

註^Y：p<0.05 顯著水準

受訪者人口統計變數對目前與早期政風機構業務等的觀感

（一）、擔任不同職務對目前與早期政風機構業務等的觀感

由表 5-2-8 可知，經卡方檢定， $\chi^2=39.644$ ，p-value=0.000<0.05，拒絕虛無假設，亦即對目前政風機構之觀感與早期相比，任主管（或曾任主管），比非主管認為有進步。主管（或曾任主管）通常由較資深同仁擔任，因歷經過去「人二」時代有比較，所以對目前政風機構之觀感要比早期有進步多。

表 5-2-8 不同職務對目前與早期政風業務等的觀感之交叉分析表

	主管		非主管		非主管但曾任主管		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
有進步	91	57.2%	357	35.5%	19	47.5%	39.644	0.000*
略有進步	45	28.3%	372	37%	15	37.5%		
有的進步、有的退步	15	9.4%	127	12.6%	4	10%		
略有退步			11	1.1%	1	2.5%		
退步很多			1	0.1%				
未經歷該時期不清楚	8	5%	130	12.9%				
其他			8	0.8%	1	2.5%		

註^Y：p<0.05 顯著水準

（二）、不同公務年資對目前與早期政風機構業務等的觀感

由表 5-2-9 可知，經卡方檢定， $\chi^2=176.457$ ，p-value=0.000<0.05，拒絕虛無假

設，亦即年資愈淺因未經歷該（人二）期間故不清楚早期政風業務等的觀感；年資愈深則因經歷該期有比較，故對政風機構之觀感認為是有進步。

表 5-2-9 公務年資不同對目前與早期政風業務等的觀感之交叉分析表

	5 年（含）以上		6 年至 15 年（含）		16 年至 25 年（含）		26 年以上		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
有進步	38	22.5%	137	32.7%	183	43.5%	112	54.4%	176.457	0.000*
略有進步	55	32.5%	149	35.6%	166	39.4%	66	32%		
有的進步、 有的退步	16	9.5%	59	14.1%	51	12.1%	24	11.7%		
略有退步			5	1.2%	5	1.2%	2	1%		
退步很多	1	0.6%								
未經歷該時 期不清楚	58	34.3%	64	15.3%	14	3.3%	1	0.5%		
其他	1	0.6%	5	1.2%	2	0.5%	1	0.5%		

註^Y：p<0.05 顯著水準

（三）、擔任不同官職等對目前與早期政風機構業務等的觀感

由表 5-2-10 可知，經卡方檢定， $\chi^2=36.252$ ，p-value=0.007<0.05，拒絕虛無假設，亦即官職等愈低因未經歷過去（人二）期間故不清楚；官職等愈高因經歷該期故有比較，對政風機構之觀感是有進步。

表 5-2-10 官職不同對目前與早期政風業務等的觀感之交叉分析表

	簡任（派）以上		薦任（派）以上		委任（派）以上		約聘僱（技工）人員		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
有進步	20	80%	272	40.9%	93	30.2%	82	38.5%	36.252	0.007*
略有進步	5	20%	236	35.5%	116	37.7%	77	36.2%		
有的進步、 有的退步			73	11%	49	15.9%	28	13.1%		
略有退步			6	0.9%	3	1%	3	1.4%		
退步很多					1	0.3%				
未經歷該時 期不清楚			73	11%	43	14%	22	10.3%		
其他			5	0.8%	3	1%	1	0.5%		

註^Y：p<0.05 顯著水準

（四）、不同性別對目前與早期政風機構業務等的觀感

由表 5-2-11 可知，經卡方檢定， $\chi^2=56.545$ ，p-value=0.00<0.05，拒絕虛無假

設，亦即對政風機構之觀感，認為是有進步的，男性要比女性多。

表 5-2-11 性別不同對目前與早期政風業務等的觀感之交叉分析表

	男性		女性		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比		
有進步	247	46.4%	223	32.8%	56.545	0.000*
略有進步	198	37.2%	236	34.7%		
有的進步、有的退步	51	9.6%	98	14.4%		
略有退步	3	0.6%	9	1.3%		
退步很多	1	0.2%				
未經歷該時期不清楚	27	5.1%	110	16.2%		
其他	5	0.9%	4	0.6%		

註^Y：p<0.05 顯著水準

受訪者人口統計變數對政風有無讓人詬病地方？

(一)、不同年資對政風有無讓人詬病地方？

由表 5-1-12 可知，經卡方檢定， $\chi^2=11.310$ ，p-value=0.010<0.05，拒絕虛無假設，亦即年資愈低較無詬病政風機構；年資愈深因經歷人二期間較長故有比較，對政風機構詬病也較多。

表 5-1-12 不同公務年資對政風有無讓人詬病之交叉分析表

	5 年（含）以上		6 年至 15 年（含）		16 年至 25 年（含）		26 年以上		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
有	63	36.8%	173	41.1%	206	48.8%	102	49.5%	11.310	0.010*
無	108	63.2%	248	58.9%	216	51.2%	104	50.5%		

註^Y：p<0.05 顯著水準

(二)、官職等不同對政風有無讓人詬病地方之差異性

由表 5-2-13 可知，經卡方檢定？ $\chi^2=10.530$ ，p-value=0.015<0.05，拒絕虛無假設，亦即以薦任官等對政風機構詬病較多，其次委任官等，再其次約聘僱（技工）人員，簡任官等對政風機構詬病較少。這與年資愈深因經歷該人二期間，較有比較有關。

表 5-2-13 官職不同對政風有無讓人詬病之交叉分析表

	簡任（派）以上		薦任（派）以上		委任（派）以上		約聘僱（技工）人員		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
有	7	28%	321	48.2%	132	42.2%	81	38.2%	10.530	0.015*

無	18	72%	345	51.8%	181	57.8%	131	61.8%
---	----	-----	-----	-------	-----	-------	-----	-------

註^Y：p<0.05 顯著水準

(三)、受訪者人口統計變數對政風讓人詬病地方之差異性

由表 5-2-14,15,16 (本題差異性僅以工作性質表顯示，下題亦是) 可看出，受訪者認為政風機構讓人詬病的地方經交叉分析之排序為，第 1 為求績效、小題大作，第 2 干預業務、影響效率，第 3 主觀固執、溝通不易。不因：

工作性質 (第 1 順位 p=0.545>0.05，第 2 順位 p=0.409>0.05，第 3 順位 p=0.344>0.05)

擔任職務 (第 1 順位 p=0.217>0.05，第 2 順位 p=0.021>0.05，第 3 順位 p=0.507>0.05)

公務年資 (第 1 順位 p=0.100>0.05，第 2 順位 p=0.942>0.05，第 3 順位 p=0.686>0.05)

官職等 (第 1 順位 p=0.554>0.05，第 2 順位 p=0.684>0.05，第 3 順位 p=0.501>0.05)

性別 (第 1 順位 p=0.286>0.05，第 2 順位 p=0.638>0.05，第 3 順位 p=0.07>0.05)

教育程度 (第 1 順位 p=0.389>0.05，第 2 順位 p=0.947>0.05，第 3 順位 p=0.288>0.05) 等不同，而對上述交叉分析之排序而有所差異。

表 5-2-14 工作性質不同認為政風第 1 讓人詬病的地方之交叉分析表

第 1 順位選項	業務單位		行政單位		幕僚單位		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
關說施壓、操守不佳	48	12.3%	16	14.2%	2	6.9%		
為求績效、小題大作	196	50.3%	55	48.7%	13	44.8%		
干預業務、影響效率	47	12.1%	15	13.3%	2	6.9%		
主觀固執、溝通不易	49	12.6%	14	12.4%	8	27.6%	10.810	0.545
串門閒聊、無所事事	18	4.6%	7	6.2%	3	10.3%		
疑神疑鬼、白色恐怖	22	5.6%	5	4.4%	1	3.4%		
其他	0	2.6%	1	0.9%				

註^Y：p>0.05 顯著水準

表 5-2-15 工作性質不同認為政風第 2 讓人詬病的地方之交叉分析表

第 2 順位選項	業務單位		行政單位		幕僚單位		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
關說施壓、操守不佳	17	5.3%	5	5.3%	1	3.8%		
為求績效、小題大作	70	21.7%	31	32.6%	9	34.6%		
干預業務、影響效率	99	30.7%	22	23.2%	7	26.9%		
主觀固執、溝通不易	79	24.5%	19	20%	7	26.9%	12.464	0.409
串門閒聊、無所事事	25	7.8%	6	6.3%	1	3.8%		
疑神疑鬼、白色恐怖	32	9.9%	11	11.6%	1	3.8%		
其他			1	1.1%				

註^Y：p>0.05 顯著水準

表 5-2-16 工作性質不同認為政風第 3 讓人詬病的地方之交叉分析表

第 3 順位選項	業務單位		行政單位		幕僚單位		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
關說施壓、操守不佳	20	9.2%	6	9.4%	3	17.6%	13.348	0.344
為求績效、小題大作	34	15.7%	4	6.3%	2	11.8%		
干預業務、影響效率	37	17.1%	11	17.2%	2	11.8%		
主觀固執、溝通不易	47	21.7%	23	35.9%	4	23.5%		
串門閒聊、無所事事	30	13.8%	6	9.4%	1	5.9%		
疑神疑鬼、白色恐怖	45	20.7%	11	17.2%	5	29.4%		
其他	4	1.8%	3	4.7%				

註^Y：p>0.05 顯著水準

受訪者人口統計變數對於政風機構存在機關(構)內的效益及組織文化價值之 正、負面影響之差異性

(一)、由表 5-2-17,18 可看出，受訪者對為政風機構存在對於機關(構)內的效益及組織文化價值之正面影響，經交叉分析之排序為，第 1 推動稽核機制，避免機關(構)同仁行政疏失，防制犯罪發生於未然，第 2 協助首長型塑機關(構)廉潔形象，提升行政效能。不因：

工作性質（正面影響一 $p=0.28>0.05$ ，正面影響二 $p=0.988>0.05$ ）

擔任職務（正面影響一 $p=0.639>0.05$ ，正面影響二 $p=0.806>0.05$ ）

公務年資（正面影響一 $p=0.280>0.05$ ，正面影響二 $p=0.280>0.05$ ）

官 職 等（正面影響一 $p=0.131>0.05$ ，正面影響二 $p=0.131>0.05$ ）

性 別（正面影響一 $p=0.367>0.05$ ，正面影響二 $p=0.367>0.05$ ）

教育程度（正面影響一 $p=0.178>0.05$ ，正面影響二 $p=0.005>0.05$ ）等不同，而對上述交叉分析之排序而有所差異。

表 5-2-17 不同工作性質認為政風機構存在對於機關(構)的效益及組織文化的影響正面顯著差異之交叉分析表

正面影響 ^Y —第 1	業務單位		行政單位		幕僚單位		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
正面因素一	353	41.8%	108	39.9%	40	56.3%	7.468	0.280
正面因素二	350	41.4%	119	43.9%	23	32.4%		

正面因素三	29	3.4%	11	4.1%	1	1.4%
正面因素四	113	13.4%	33	12.2%	7	9.9%

註^Y：p>0.05 顯著水準

表 5-2-18 不同工作性質認為政風機構存在對於機關(構)的效益及組織文化的影響正面顯著差異之交叉分析表

正面影響 ^Y —第 2	業務單位		行政單位		幕僚單位		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
正面因素一	121	15.8%	36	15.2%	9	14.8%	1.717	0.988
正面因素二	256	33.3%	87	36.7%	22	36.1%		
正面因素三	103	13.4%	32	13.5%	9	14.8%		
正面因素四	288	37.5%	82	34.6%	21	34.4%		

註(：p>0.05 顯著水準

正面因素一：協助首長型塑機關(構)廉潔形象，提升行政效能

正面因素二：推動稽核機制，避免機關(構)同仁行政疏失，防制犯罪發生於未然

正面因素三：洗冤白謗，杜絕黑函文化正面因素四：擔任司法單位之溝通橋樑，

維護同仁的尊嚴以及保障應有的權益，安心執行公務

(二)、由表 5-2-19,20 及圖可看出，受訪者對為政風機構存在對於機關(構)內的效益及組織文化價值之負面影響，經交叉分析之排序為，第 1 缺乏專業素養，所推動防弊措施或稽核工作不切實際，影響機關(構)單位行政效能。第 2 為調查案件之績效，導致機關(構)同仁執行公務心態保守，以求自保。不因；

工作性質（負面影響一 p=0.480>0.05，負面影響二 p=0.424>0.05）

擔任職務（負面影響一 p=0.961>0.05，負面影響二 p=0.769>0.05）

公務年資（負面影響一 p=0.714>0.05，負面影響二 p=0.543>0.05）

官職等（負面影響一 p=0.660>0.05，負面影響二 p=0.078>0.05）

性別（負面影響一 p=0.606>0.05，負面影響二 p=0.327>0.05）

教育程度（負面影響一 p=0.488>0.05，負面影響二 p=0.197>0.05）等不同，而有所差異。

表 5-2-19 不同工作性質認為政風機構存在對於機關(構)的效益及組織文化的影響沒有顯著差異之交叉分析表

負面影響—第 1	業務單位		行政單位		幕僚單位		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
負面因素一	518	69.3%	161	67.1%	34	65.4%	5.509	0.480
負面因素二	129	17.3%	45	18.8%	14	26.9%		
負面因素三	89	11.9%	28	11.7%	3	5.8%		
其他	11	1.5%	6	2.5%	1	1.9%		

註(：p<0.05 顯著水準

負面因素一：為調查案件之績效，導致機關(構)同仁執行公務心態保守，以求自保。

負面因素二：缺乏專業素養，所推動防弊措施或稽核工作不切實際，影響機關(構)單位行政效能。

負面因素三：內部設置查處單位，造成同仁相互猜忌，影響機關(構)和諧。

表 5-2-20 不同工作性質認為政風機構存在對於機關(構)的效益及組織文化的影響沒有顯著差異之交叉分析表

負面影響—第 2	業務單位		行政單位		幕僚單位		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
負面因素一	111	19.8%	38	22%	7	19.4%	5.996	0.424
負面因素二	237	42.2%	56	32.4%	16	44.4%		
負面因素三	203	36.1%	74	42.8%	12	33.3%		
其他	11	2%	5	2.9%	1	2.8%		

註^Y：p<0.05 顯著水準

負面因素一：為調查案件之績效，導致機關(構)同仁執行公務心態保守，以求自保。

負面因素二：缺乏專業素養，所推動防弊措施或稽核工作不切實際，影響機關(構)單位行政效能。

負面因素三：內部設置查處單位，造成同仁相互猜忌，影響機關(構)和諧。

不同機關(構)受訪者對政風看法之交叉分析

一、不同機關(構)受訪者對政風機構看法之交叉分析

(一)、不同機關(構)受訪者對政風機構之工作內容或職掌瞭解程度

由表 5-3-1 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風機構同仁之工作內容或業務職掌， $\chi^2=286.453$ ，p-value=0.00<0.05，拒絕虛無假設，亦即非常瞭解、瞭解政風機構同仁之工作內容或業務職掌，財政部暨行政單位合計 68.4%，其次國有財產局 39.7%，再次為關稅局 30.7%，最不瞭解為國稅局 24.0%。

表 5-3-1 不同機關(構)受訪者對政風機構同仁之工作內容或業務職掌之瞭解程度

	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
非常瞭解	12	12	--	12	286.453	0.000*
	1.9%	3.2%	--	15.8%		

瞭解	137 22.1%	103 27.5%	29 39.7%	40 52.6%
有些瞭解	281 45.2%	149 39.8%	44 60.3%	-- --
不太瞭解	185 29.8%	98 26.2%	-- --	24 31.6%
完全不瞭解	6 1%	12 3.2%	-- --	-- --

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

(二)、不同機關(構)受訪者對政風機構之正、負面印象

由表 5-3-2 可知，經卡方檢定不同機關(構)對政風機構之第 1 正面印象， $\chi^2 = 320.551$ ， $p\text{-value} = 0.00 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即國稅局 70.4%、關稅局 73.6%、國有財產局 85.3%以“檢肅貪瀆、端正政風”為第 1 正面印象。而財政部 65.4%以“維護機關(構)安全工作”為第 1 正面印象。

表 5-3-2 不同機關(構)受訪者對政風機構之第 1 正面印象

正面印象：第 1	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
排解糾紛、服務同仁	83	43	--	18	320.551	0.000*
	13.4%	11.8%	--	34.6		
檢肅貪瀆、端正政風	435	267	64	--		
	70.4%	73.6%	85.3%	--		
維護機關(構)安全工作	95	52	11	34		
	15.4%	14.3%	14.7%	65.4%		
其他	5	1	--	--		
	0.8%	0.3%	--	--		

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

由表 5-3-3 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風機構之第 2 正面印象， $\chi^2 = 265.846$ ， $p\text{-value} = 0.00 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即國稅局 63.5%及關稅局 68.0%以“維護機關(構)安全工作”為對政風機構之第 2 正面印象。另國有財產局 50.0%以“排解糾紛、服務同仁”為第 2 正面印象。財政部 75.0%則以“檢肅貪瀆、端正政風”為第 2 正面印象。

表 5-3-3 不同機關(構)受訪者對政風機構之第 2 正面印象

正面印象：第 2	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
排解糾紛、服務同仁	92 15.7%	36 10.7%	22 50%	11 25%	265.846	0.000*
檢肅貪瀆、端正政風	115 19.6%	61 18%	22 50%	33 75%		
維護機關(構)安全工作	373 63.5%	230 68%	-- --	-- --		
其他	7 1.2%	11 3.3%	-- --	-- --		

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

由表 5-3-4 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風機構之第 1 負面印象， $\chi^2 = 198.556$ ， $p\text{-value} = 0.00 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即國稅局 47.4%及關稅局 54.4%以很神秘，實際的工作不清楚”為對政風機構工作之第 1 負面印象。另國有財產局 54.4%及財政部 100%以“只會作一些形式化的宣導工作”為第 1 負面印象。

表 5-3-4 不同機關(構)受訪者對政風機構之第 1 負面印象

負面印象：第 1	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
只會打小報告	31 5.8%	32 10.1%	-- --	-- --	198.556	0.000*
只會作一些形式化的宣導工作	239 44.8%	102 32.3%	43 54.4%	41 100%		
很神秘，實際的工作不清楚	253 47.4%	172 54.4%	36 45.6%	-- --		
其他	11 2.1%	10 3.2%	-- --	-- --		

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

由表 5-3-5 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風機構之第 2 負面印象， $\chi^2 = 122.247$ ， $p\text{-value} = 0.00 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即關稅局 50%，認“只會作一些形式化的宣導工作”。而國稅局 44.2%、國有財產局 70.7%及財政部 43.3%則認為“很神秘，實際的工作不清楚”。值得注意的國有財產局 29.3%，認政風機

構之第 2 負面印象“只會打小報告”。

表 5-3-5 不同機關(構)受訪者政風機構之第 2 負面印象

	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
負面印象：第 2	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
只會打小報告	39	23	12	10	122.247	0.000*
	9.4%	10.5%	29.3%	16.7%		
只會作一些形式化的宣導工作	174	110	--	24		
	41.8%	50%	--	40%		
很神秘，實際的工作不清楚	184	78	29	26		
	44.2%	35.3%	70.7%	43.3%		
其他	19	9	--	--		
	4.6%	4.1%	--	--		

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

(三)、不同機關(構)受訪者對政風機構業務的觀感

由表 5-3-6 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風機構業務的觀感與早年人事查核之觀感有無改進提升， $\chi^2 = 310.561$ ， $p\text{-value} = 0.00 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即國有財產局、關稅局、國有財產局及財政部等，平均有 4 成以上受訪者對政風機構業務的觀感與早年人事查核之觀感認為有改進、有提昇。相反的，國稅局及關稅局有 1 成多認為是有退步。整體而言，不同機關(構)受訪者對政風機構業務的觀感，認為是有進步。

表 5-3-6 不同機關(構)受訪者對政風機構業務的觀感與早年人事查核之觀感有無改進提昇

	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
有進步	225	138	43	64	310.561	0.000*
	36.5%	37.2%	52.4%	53.8%		
略有進步	207	150	39	40		
	33.6%	40.4%	47.6%	33.6%		
有的進步、有的退步	74	53	--	15		
	12%	14.3%	--	12.6%		
略有退步	5	4	--	--		
	0.8%	1.1%	--	--		

退步很多	--	1	--	--
	--	0.3%	--	--
未經歷該時期不清楚	100	25	--	--
	16.2%	6.7%	--	--
其他	5	--	--	--
	0.8%	--	--	--

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

由表 5-3-7 可知，“歷史的包袱”及“制度的問題”經卡方檢定 p 值均大於 0.05，同意虛無假設，亦即不同機關(構)受訪者對政風機構在“歷史的包袱”及“制度的問題”工作上變革不夠的原因，均有 5 成以上受訪者認為“是”，且看法較一致。因“工作的性質”而變革不夠， $\chi^2 = 9.931$ ， $p\text{-value} = 0.019 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，以國稅局、國有財產局及關稅局認為政風機構在“工作的性質”變革不夠，要比財政部單位反應上較強。因“成員的心態”而變革不夠， $\chi^2 = 93.850$ ， $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即國稅局、國有財產局及財政部皆大幅認為政風機構在“成員的心態”變革不夠，尤以國有財產局 100% 受訪者認定之。換言之，政風人員在“工作心態”上應力求改變，應以防弊角色自居，不應以監督的角色而超然自我高高在上。

表 5-3-7 不同機關(構)受訪者對政風機構在工作上變革不夠的原因之交叉分析

		國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
歷史的包袱	是	51 (83.7%)	28 (77.7%)	82 (82.8%)	10 (85.6%)	7.054	0.070
	否	10 (16.3%)	83 (22.3%)	17 (17.2%)	18 (14.4%)		
制度的問題	是	35 (56.9%)	22 (59.4%)	51 (51.5%)	68 (54%)	2.567	0.463
	否	26 (43.1%)	15 (40.6%)	48 (48.5%)	58 (46%)		
工作的性質	是	41 (67.3%)	26 (69.9%)	67 (67.7%)	69 (54.8%)	9.931	0.019*
	否	203 (32.7%)	112 (30.1%)	32 (37.3%)	57 (45.2%)		
成員的心態	是	465 (75%)	23 (62.9%)	92 (100%)	94 (74.6%)	93.850	0.000*
	否	155 (25%)	13 (37.1%)	--	32 (25.4%)		
不知道／無意見	是	42 (67.9%)	27 (73.4%)	71 (71.7%)	96 (76.2%)	5.525	0.137
	否	19 (32.1%)	99 (26.6%)	28 (28.3%)	30 (23.8%)		
其他	是	60 (97.6%)	367 (98.7%)	98 (100%)	124 (100%)	161.551	0.000*
	否	15 (2.4%)	3 (1.3%)	--	--		

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

(四)、不同機關(構)受訪者對政風機構有無讓人詬病的地方

由表 5-3-8 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風機構有無讓人詬病的地方， $\chi^2 = 50.451$ ， $p\text{-value} = 0.00 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即認為政風機構有讓人詬病的地方，關稅局有 56.8%、國稅局有 43.5%、國有財產局有 30%、財

政部有 25.6%；相反的，認為政風機構較無讓人詬病的地方，財政部有 74.4%、國有財產局有 70%、國稅局 56.5%、關稅局 43.2%。換言之，政風機構讓人詬病的地方以關稅局為最，國稅局居次；較不讓人詬病為財政部，國有財產局居次。

表 5-3-8 不同機關(構)受訪者對政風機構有無讓人詬病的地方

	國稅局		關稅局		國有財產局		財政部		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
有	269	43.5%	212	56.8%	30	30%	33	25.6%	50.451	0.000*
無	350	56.5%	161	43.2%	70	70%	96	74.4%		

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

由表 5-3-9 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風機構讓人詬病中之第 1 項看法， $\chi^2 = 106.165$ ， $p\text{-value} = 0.00 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即政風機構第 1 讓人詬病的地方，國稅局有 50.8%、關稅局 49.3%及財政部 19 位受訪者全部認為“為求績效、小題大作”；國有財產局 66.7%則認為“干預業務、影響效率”。

表 5-3-9 不同機關(構)受訪者對政風機構讓人詬病的地方之看法-第 1 項

第 1	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
關說施壓、操守不佳	31	33	--	--	106.165	0.000*
	11.8%	15.8%	--	--		
為求績效、小題大作	133	103	--	19		
	50.8%	49.3%	--	100%		
干預業務、影響效率	29	26	6	--		
	11.1%	12.4%	66.7%	--		
主觀固執、溝通不易	32	27	--	--		
	12.2%	12.9%	--	--		
串門閒聊、無所事事	17	5	3	--		
	6.5%	2.4%	33.3%	--		
疑神疑鬼、白色恐怖	14	11	--	--		
	5.3%	5.3%	--	--		
其他	6	4	--	--		
	2.3%	1.9%	--	--		

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

由表 5-3-10 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風機構讓人詬病中之第 2

項看法， $\chi^2=99.853$ ， $p\text{-value}=0.00<0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即政風機構第 2 讓人詬病的地方，國稅局 33.2%及財政部 77.8%皆認為“干預業務、影響效率”；關稅局 29.3%認為“為求績效、小題大作”；國有財產局 3 位受訪者全部認為“關說施壓、操守不佳”。

表 5-3-10 不同機關(構)受訪者對政風機構讓人詬病的地方之看法-第 2 項

第 2	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數 百分比	人數 百分比	人數 百分比	人數 百分比		
關說施壓、操守不佳	11	9	3	--	99.853	0.000*
	5.1%	5%	100%	--		
為求績效、小題大作	45	53	--	--		
	20.7%	29.3%	--	--		
干預業務、影響效率	72	46	--	7		
	33.2%	25.4%	--	77.8%		
主觀固執、溝通不易	49	40	--	--		
	22.6%	22.1%	--	--		
串門閒聊、無所事事	19	11	--	2		
	8.8%	6.1%	--	22.2%		
疑神疑鬼、白色恐怖	20	22	--	--		
	9.2%	12.2%	--	--		
其他	1	--	--	--		
	0.5%	--	--	--		

註：*達 $p<0.05$ 顯著水準

由表 5-3-11 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風機構讓人詬病中之第 3 項看法， $\chi^2=54.305$ ， $p\text{-value}=0.00<0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即政風機構第 3 項讓人詬病的地方，國稅局 24.1%及財政部 57.1%皆認為政風機構“主觀固執、溝通不易”；值得注意關稅局 30.4%認為政風機構“疑神疑鬼、白色恐怖”；國有財產局“無”選此項。

表 5-3-11 不同機關(構)受訪者對政風機構讓人詬病的地方之看法-第 3 項

第 3	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數 百分比	人數 百分比	人數 百分比	人數 百分比		
關說施壓、操守不佳	17	9	--	3	54.305	0.000*
	10.8%	7.8%	--	42.9%		

為求績效、小題大作	27	12	--	--
	17.1%	10.4%	--	--
干預業務、影響效率	22	25	--	--
	13.9%	21.7%	--	--
主觀固執、溝通不易	38	27	--	4
	24.1%	23.5%	--	57.1%
串門閒聊、無所事事	27	5	--	--
	17.1%	4.3%	--	--
疑神疑鬼、白色恐怖	23	35	--	--
	14.6%	30.4%	--	--
其他	4	2	--	--
	2.5%	1.7%	--	--

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

(五)、不同機關(構)受訪者對政風機構存在對機關(構)效益及組織文化的影響之正、負面影響。

由表 5-3-12 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風機構存在對機關(構)效益及組織文化的影響之第 1 正面影響， $\chi^2 = 313.69$ ， $p\text{-value} = 0.00 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即政風機構存在對機關(構)效益之第 1 正面影響，認為“推動稽核機制，避免機關(構)同仁行政疏失，防制犯罪發生於未然”國稅局 42.2%；認為“協助首長型塑機關(構)廉潔形象，提升行政效能”關稅局 42.6%、國有財產局 46.7%及財政部 48%。政風機構作為內控時，應可隨時與業務單位搭配、協調，可適時提供必要之查核與協助，防患未然。

表 5-3-12 不同機關(構)受訪者對政風機構存在對機關(構)效益及組織文化的影響-第 1 正面影響

正面影響—第 1	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
協助首長型塑機關(構)廉潔形象，提升行政效能	251 41.2%	152 42.6%	43 46.7%	59 48%	313.69	0.000*
推動稽核機制，避免機關(構)同仁行政疏失，防制犯罪發生於未然	257 42.2%	152 42.6%	36 39.1%	47 38.2%		
洗冤白謗，杜絕黑函文化	17 2.8%	14 3.9%	-- --	-- --		

擔任司法單位之溝通橋樑，維護同仁的尊嚴以及保障應有的權益，安心執行公務	84 13.8%	39 10.9%	13 14.1%	17 13.8%
-------------------------------------	-------------	-------------	-------------	-------------

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

由表 5-3-13 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風機構存在對機關(構)效益及組織文化的影響之第 2 正面影響， $\chi^2 = 172.99$ ， $p\text{-value} = 0.00 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即政風機構存在對機關(構)效益之第 2 正面影響，認“擔任司法單位之溝通橋樑，維護同仁的尊嚴以及保障應有的權益，安心執行公務”國稅局有 36.7%、關稅局 37.7%、國有財產局 55.9%。認“推動稽核機制，避免機關(構)同仁行政疏失，防制犯罪發生於未然”財政部 47.4%。政風人員應隨時提供法規常識及法律諮詢之服務，以協助機關(構)興利。

表 5-3-13 不同機關(構)受訪者對政風機構存在對機關(構)效益及組織文化的影響-第 2 正面影響

正面影響—第 2	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
協助首長型塑機關(構)廉潔形象，提升行政效能	91 16%	51 16.9%	12 17.6%	-- --	172.99	0.000*
推動稽核機制，避免機關(構)同仁行政疏失，防制犯罪發生於未然	198 34.7%	100 33.2%	-- --	46 47.4%		
洗冤白謗，杜絕黑函文化	72 12.7%	36 12%	18 26.5%	18 18.6%		
擔任司法單位之溝通橋樑，維護同仁的尊嚴以及保障應有的權益，安心執行公務	209 36.7%	114 37.7%	38 55.9%	33 34%		

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

由表 5-3-14 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風機構存在於對機關(構)效益及組織文化的影響之第 1 負面影響， $\chi^2 = 189.93$ ， $p\text{-value} = 0.00 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即政風機構存在對機關(構)效益之第 1 負面影響，國稅局 69.2%、關稅局 68.4%、國有財產局 100%及財政部 76.7%皆認政風機構“為調查案件之績效，導致機關(構)同仁執行公務心態保守，以求自保”，尤其國有財產局受訪者 60 人全選此項高達 100%。政風人員角色上應重在協助機關(構)首長調查瞭解案情，協助同仁釐清枉屈，心態上不應以移送法辦若干件，為努力績效。

表 5-3-14 不同機關(構)受訪者對政風機構存在對機關(構)效益及組織文化的影

響-第 1 負面影響

負面影響—第 1	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
為調查案件之績效，導致機關(構)同仁執行公務心態保守，以求自保	367 69.2%	234 68.4%	60 100%	56 76.7%	189.93	0.000*
缺乏專業素養，所推動防弊措施或稽核工作不切實際，影響機關(構)單位行政效能	102 19.2%	56 16.4%	--	17 23.3%		
內部設置查處單位，造成同仁相互猜忌，影響機關(構)和諧	55 10.4%	45 13.2%	--	--		
其他	6 1.1%	7 2%	--	--		

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

由表 5-3-15 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風機構存在對機關(構)效益及組織文化的影響之第 2 負面影響， $\chi^2 = 207.98$ ， $p\text{-value} = 0.00 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即政風機構存在對機關(構)效益之第 2 負面影響，國稅局有 39.9%、國有財產局 100%及財政部 45.1%皆認“缺乏專業素養，所推動防弊措施或稽核工作不切實際，影響機關(構)單位行政效能”，尤其國有財產局受訪者 29 人全選此項高達 100%。關稅局 43.4%則認為“內部設置查處單位，造成同仁相互猜忌，影響機關(構)和諧”。

表 5-3-15 不同機關(構)受訪者對政風機構存在對機關(構)效益及組織文化的影響-第 2 負面影響

負面影響—第 2	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
為調查案件之績效，導致機關(構)同仁執行公務心態保守，以求自保	93 22.5%	41 16.9%	--	12 23.5%	207.98	0.000*
缺乏專業素養，所推動防弊措施或稽核工作不切實際，影響機關(構)單位行政效能	165 39.9%	92 38%	29 100%	23 45.1%		

內部設置查處單位，造成同	147	105	--	16
仁相互猜忌，影響機關(構)	35.5%	43.4%	--	31.4%
和諧				
其他	9	4	--	--
	2.2%	1.7%	--	--

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

(六)、不同機關(構)受訪者對機關(構)內整體之風紀狀況

由表 5-3-16 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對機關(構)內整體之風紀狀況， $\chi^2 = 274.860$ ， $p\text{-value} = 0.00 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即不同機關(構)受訪者對機關(構)整體之風紀狀況，自認為“非常良好”及“良好”，國稅局有 76%、關稅局 54.3%、國有財產局 90% 及財政部 90% 以上。自認“尚可”、“不好”及“非常不好”國稅局有 24.1%、關稅局 45.7%。整體而言，以關稅局風紀狀況較差，國稅局次之。

表 5-3-16 不同機關(構)受訪者對機關(構)整體之風紀狀況之交叉分析

	國稅局		關稅局		國有財產局		財政部		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
非常良好	106	17.1%	21	5.6%	13	16.9%	34	31.2%	274.860	0.000*
良好	365	58.9%	181	48.7%	64	83.1%	75	68.8%		
尚可	143	23.1%	160	43%	--	--	--	--		
不好	5	0.8%	9	2.4%	--	--	--	--		
非常不好	1	0.2%	1	0.3%	--	--	--	--		

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

(七)、不同機關(構)受訪者認為機關(構)若發生風紀案件之主要成因

由表 5-3-17 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者認為機關(構)若發生風紀案件之第 1 主要成因， $\chi^2 = 285.031$ ， $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即不同機關(構)受訪者對機關(構)內若發生風紀案件之主要第 1 成因，國稅局 61.8%、關稅局 49.9%、國有財產局 100% 及財政部 80% 皆認為“個人因素使然”，尤其國有財產局受訪者 60 人全選此項，100% 認定之。

表 5-3-17 不同機關(構)受訪者認為機關(構)若發生風紀案件之主要成因-第 1

第 1	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
個人因素使然	383	185	60	88	285.031	0.000*
	61.8%	49.9%	100%	80%		

業務之特殊型態所引起	113	126	--	16
	18.2%	34%	--	14.5%
缺乏適當之管控機制	28	10	--	6
	4.5%	2.7%	--	5.5%
政風機構失職	3	3	--	--
	0.5%	0.8%	--	--
中間業者穿針引線污染風紀	51	28	--	--
	8.2%	7.5%	--	--
業務單位與政風機構見解不同	39	18	--	--
	6.3%	4.9%	--	--
其他	3	1	--	--
	0.5%	0.3%	--	--

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

由表 5-3-18 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者認為機關(構)若發生風紀案件之第 2 主要成因， $\chi^2 = 244.772$ ， $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即不同機關(構)受訪者對機關(構)若發生風紀案件之主要第 2 成因，國稅局 40.3%、關稅局 41.7%、國有財產局 66.2%及財政部 60%皆認為“業務之特殊型態所引起”，尤其國有財產局及財政部超過 60%以上認定之。

表 5-3-18 不同機關(構)受訪者認為機關(構)若發生風紀案件之主要成因-第 2

第 2	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
個人因素使然	66	67	--	16	244.772	0.000*
	11.2%	18.8%	--	23.5%		
業務之特殊型態所引起	238	149	45	41		
	40.3%	41.7%	66.2%	60.3%		
缺乏適當之管控機制	76	41	9	--		
	12.9%	11.5%	13.2%	--		
政風機構失職	7	5	--	--		
	1.2%	1.4%	--	--		
中間業者穿針引線污染風紀	123	48	14	11		
	20.8%	13.4%	20.6%	16.2%		
業務單位與政風機構見解不同	80	45	--	--		
	13.5%	12.6%	--	--		

	1	2	--	--
其他	0.2%	0.6%	--	--

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

由表 5-3-19 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者認為機關(構)若發生風紀案件之第 3 主要成因， $\chi^2 = 213.258$ ， $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即不同機關(構)受訪者對機關(構)若發生風紀案件之主要成因之第 3，國稅局有 23.4% 及國有財產局 41.2% 認“中間業者穿針引線污染風紀”。關稅局 27.2%、及財政部 57.5% 則認為“缺乏適當之管控機制”。尤其“中間業者穿針引線污染風紀”值得注意。

表 5-3-19 不同機關(構)受訪者認為機關(構)若發生風紀案件之主要成因-第 3

第 3	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
個人因素使然	68	46	--	--	213.258	0.000*
	13.2%	15.9%	--	--		
業務之特殊型態所引起	94	30	16	--		
	18.2%	10.3%	31.4%	--		
缺乏適當之管控機制	107	79	--	23		
	20.7%	27.2%	--	57.5%		
政風機構失職	12	5	--	5		
	2.3%	1.7%	--	12.5%		
中間業者穿針引線污染風紀	121	73	21	12		
	23.4%	25.2%	41.2%	30%		
業務單位與政風機構見解不同	110	55	14	--		
	21.3%	19%	27.5%	--		
其他	4	2	--	--		
	0.8%	0.7%	--	--		

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

(八)、不同機關(構)受訪者認為過去 3 年是否存在有風紀問題

由表 5-3-20 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者認為過去 3 年是否存在有風紀問題， $\chi^2 = 151.142$ ， $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即認為過去 3 年“有”風紀問題，國稅局有 39.4%、關稅局 59.1%、國有財產局 39.4%。認為過去 3 年“無”風紀問題，國稅局有 60.6%、關稅局 40.9%、國有財產局 60.6%；財政部則 100%。換言之，以關稅局較嚴重，有近 6 成自認過去 3 年存有風

紀問題，與前表 16 整體風紀狀況而言，以關稅局較差相互呼應。

表 5-3-20 不同機關(構)受訪者認為過去 3 年是否存在有風紀問題之交叉分析表

	國稅局		關稅局		國有財產局		財政部		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
有	245	39.4%	221	59.1%	39	39.4%	--	--	151.142	0.000*
無	377	60.6%	153	40.9%	60	60.6%	111	100%		

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

由表 5-3-21 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者認為過去 3 年存在有風紀問題之第 1 項， $\chi^2 = 51.735$ ， $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即國稅局有 72.3%、關稅局 77.4%、國有財產局 86.1%皆認為“不當請託及關說”，其次有 1 成多認為“過度飲宴應酬”；財政部則“無”選此項。

表 5-3-21 不同機關(構)受訪者認為 3 年來風紀之問題-第 1 項

第 1	國稅局		關稅局		國有財產局		財政部		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
不當請託及關說	175	72.3%	171	77.4%	31	86.1%	--	--	51.735	0.000*
過度飲宴應酬	41	16.9%	23	10.4%	5	13.9%	--	--		
不法贈受財物	6	2.5%	7	3.2%	--	--	--	--		
不當的刁難	15	6.2%	18	8.1%	--	--	--	--		
其他	5	2.1%	2	0.9%	--	--	--	--		

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

由表 5-3-22 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者認為過去 3 年存在有風紀問題之第 2 項， $\chi^2 = 7.264$ ， $p\text{-value} = 0.840 > 0.05$ ，並無拒絕虛無假設，亦即國稅局“不當的刁難”及“過度飲宴應酬”各 28.2%。關稅局“不當的刁難”31%，“過度飲宴應酬”30.3%。“不法贈受財物”國稅局及關稅局約占 17%。國有財產局及財政部受訪者則“無”選此項。

表 5-3-22 不同機關(構)受訪者認為 3 年來風紀之問題-第 2 項

第 2	國稅局		關稅局		國有財產局		財政部		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
不當請託及關說	39	22.9%	27	19%	--	--	--	--	7.264	0.840
過度飲宴應酬	48	28.2%	43	30.3%	--	--	--	--		

不法贈受財物	31	18.2%	24	16.9%	--	--	--	--
不當的刁難	48	28.2%	44	31%	--	--	--	--
其他	4	2.4%	4	2.8%	--	--	--	--

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

(九)、不同機關(構)受訪者認為上述風紀問題是否會直接或間接干擾到受訪者或同事之工作態度

由表 5-3-23 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者認為上述風紀問題是否會直接或間接干擾到您或同事之工作態度， $\chi^2 = 11.072$ ， $p\text{-value} = 0.011 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即“會”直接或間接干擾到工作態度，國稅局有 80.5%、關稅局 84.8%、國有財產局 64.1%。財政部則“無”選此項。上述風紀問題幾乎嚴重的直接或間接干擾受訪者或同事之工作態度。

表 5-3-23 不同機關(構)受訪者認為風紀問題是否會直接或間接干擾到受訪者或同事之工作態度

	國稅局		關稅局		國有財產局		財政部		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
會	198	80.5%	189	84.8%	25	64.1%	--	--	11.072	0.011*
不會	48	19.5%	34	15.2%	14	35.9%	--	--		

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

由表 5-3-24 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者受不法情事干擾的主要原因：機關(構)文化使然， $\chi^2 = 28.415$ ， $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即認為“是”機關(構)文化使然，國稅局 58.2%、國有財產局 100%；關稅局 51.3%認為“否”。

怕受排擠， $\chi^2 = 21.611$ ， $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即認為“是”怕受排擠，國稅局 78.6%、關稅局 72.5%、國有財產局 100%。

主管授意， $\chi^2 = 34.273$ ， $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即認為“是”主管授意，國稅局 54.7%、關稅局 69.8%、國有財產局 100%。

人情事故， $\chi^2 = 31.609$ ， $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即認為“是”人情事故，國稅局 33.3%、關稅局 32.3%。

換言之，不同機關(構)受訪者受不法情事干擾的主要原因依序為：“怕受排擠”、“主管授意”不得不做，其次“機關(構)文化使然”風氣不好，最後“人情事故”無法推辭。

表 5-3-24 不同機關(構)受訪者受不法情事干擾的主要原因

國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
-----	-----	-------	-----	----------	-----

機關(構)文化使然	是	117 (58.2%)	92 (48.7%)	15 (100%)	--	28.415	0.000
	否	84 (41.8%)	97 (51.3%)	--	--		
怕受排擠	是	158 (78.6%)	137 (72.5%)	21 (100%)	--	21.611	0.000*
	否	43 (21.4%)	52 (27.5%)	--	--		
主管授意	是	110 (54.7%)	132 (69.8%)	16 (100%)	--	34.273	0.000*
	否	91 (45.3%)	57 (30.2%)	--	--		
人情事故	是	68 (33.3%)	61 (32.3%)	--	--	31.609	0.000*
	否	133 (66.2%)	128 (67.7%)	12 (100%)	--		
其他	是	188 (93.5%)	181 (96.3%)	23 (100%)	--	40.271	0.000*
	否	13 (6.5%)	7 (3.7%)	--	--		

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

(十)、不同機關(構)受訪者發現同仁不法行為是否會主動提供該機關(構)政風機構

由表 5-3-25 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者發現同仁不法行為是否會主動提供貴機關(構)政風機構， $\chi^2 = 222.748$ ， $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即認為“會”主動提供政風機構，國稅局有 44.4%、關稅局 37%、國有財產局 58.6%、財政部 66.4%。認為“不會”主動提供，國稅局有 51.7%、關稅局 59%、國有財產局 41.4%、財政部 33.6%。換言之，國有財產局及財政部較會將同仁不法行為主動提供政風機構，關稅局及國稅局較不會主動提供。

表 5-3-25 不同機關(構)受訪者發現同仁不法行為是否會主動提供該機關(構)政風機構之交叉分析

	國稅局		關稅局		國有財產局		財政部		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
會	276	44.4%	138	37%	58	58.6%	81	66.4%	222.748	0.000*
不會	321	51.7%	220	59%	41	41.4%	41	33.6%		
以上皆		3.9%		4%	--	--	--	--		
有可能	24		15		--	--	--	--		

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

由表 5-3-26 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者發現同仁不法行為會主動提供貴機關(構)政風機構第 1 原因， $\chi^2 = 188.702$ ， $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即“會”主動提供政風機構第 1 原因，選“不法行為就應該舉發出來”，國稅局有 48.5%、關稅局 45.4%、國有財產局 29 人 100%。相信“政風機構能秉公處理”為第 1 原因 財政部有 54.1%。值得注意“因為跟自己有關，不檢舉會受牽連”關稅局有 11.2%成。

表 5-3-26 不同機關(構)受訪者不會主動提供不法行為資訊給政風單為之第 1 原因

第 1	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
政風機構查處能力足	30 10.1%	24 15.8%	-- --	-- --	188.702	0.000*
政風機構能秉公處理	103 34.7%	39 25.7%	-- --	40 54.1%		
因為跟自己無關，所以願意檢舉	4 1.3%	1 0.7%	-- --	-- --		
因為跟自己有關，不檢舉	13 4.4%	17 11.2%	-- --	3 41.3%		
會受牽連	144 48.5%	69 45.4%	29 100%	31 41.9%		
不法行為就應該舉發出來	3 1%	2 1.3%	-- --	-- --		
其他						

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

由表 5-3-27 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者發現同仁不法行為會主動提供貴機關(構)政風機構第 2 原因， $\chi^2 = 153.311$ ， $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即“會”主動提供政風機構第 2 原因，選“政風機構能秉公處理”，國稅局有 39.3%、關稅局 37%。認為“不法行為就應該舉發出來”為第 2 原因 財政部有 48.3%。

表 5-3-27 不同機關(構)受訪者會主動提供不法行為資訊給政風單為之第 2 原因

第 2	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
政風機構查處能力足	31 13.5%	12 11.1%	-- --	-- --	153.311	0.000*
政風機構能秉公處理	90 39.3%	40 37%	-- --	24 41.4%		
因為跟自己無關，所以願意檢舉	4 1.7%	6 5.6%	2 100%	-- --		

因為跟自己有關，不 檢舉會受牽連	15 6.6%	9 8.3%	-- --	6 10.3%
不法行為就應該舉發 出來	81 35.4%	39 36.1%	-- --	28 48.3%
其他	8 3.5%	2 1.9%	-- --	-- --

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

由表 5-3-28 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者發現同仁不法行為不會主動提供該機關(構)政風機構第 1 原因， $\chi^2 = 124.214$ ， $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即“不會”主動提供政風機構第 1 原因，選“害怕洩漏身分，無法在機關(構)立足”，國稅局有 35.2%、關稅局 35.3%。選“不想讓同事遭受處分”，國有財產局有 8 人 100% (國稅局及關稅局各約佔 2 成)。認“政風機構查處能力不足”，財政部 4 人 100% (國稅局及關稅局則不到 1 成)。

表 5-3-28 不同機關(構)(構)受訪者不會主動提供不法行為資訊給政風單為之第 1 原因

第 1	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
政風機構查處能力不足	20 5.9%	13 5.6%	-- --	4 100%	124.214	0.000*
政風機構不能秉公處理	18 5.3%	24 10.3%	-- --	-- --		
長官縱容包庇，無濟於事	43 12.7%	27 11.6%	-- --	-- --		
害怕洩漏身分，無法在機關(構)立足	119 35.2%	82 35.3%	-- --	-- --		
不想讓同事遭受處分	57 16.9%	48 20.7%	8 100%	-- --		
事情不太大，應無影響	68 20.1%	31 13.4%	-- --	-- --		
其他	13 3.8%	7 3%	-- --	-- --		

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

由表 5-3-29 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者發現同仁不法行為不會主動提

供該機關(構)政風機構第 2 原因， $\chi^2=63.770$ ， $p\text{-value}=0.000<0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即“不會”主動提供政風機構之第 2 原因，選“不想讓同事遭受處分”國稅局有 27.3%、關稅局 28.8%。選“害怕洩漏身分，無法在機關(構)立足”國有財產局 9 人 100%（國稅局、關稅局各約為 2 成）。另“事情不太大，應無影響”（國稅局、關稅局各約為 2 成），財政部則“無”選此項。

表 5-3-29 不同機關(構)受訪者不會主動提供不法行為資訊給政風單為之第 2 原因

第 2	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
政風機構查處能力不足	6 2.1%	7 3.7%	--	--	63.770	0.000*
政風機構不能秉公處理	39 13.6%	21 11%	--	--		
長官縱容包庇，無濟於事	33 11.5%	22 11.5%	--	--		
害怕洩漏身分，無法在機關(構)立足	65 22.7%	39 20.4%	9 100%	--		
不想讓同事遭受處分	78 27.3%	55 28.8%	--	--		
事情不太大，應無影響	55 19.2%	39 20.4%	--	--		
其他	10 3.5%	8 4.2%	--	--		

註：*達 $p<0.05$ 顯著水準

(十一)、不同機關(構)受訪者對政風人員能否促進機關(構)的廉潔風氣
由表 5-3-30 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風人員能否促進機關(構)的廉潔風氣， $\chi^2=32.941$ ， $p\text{-value}=0.000<0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即認為政風機構“能”促進機關(構)的廉潔風氣，國稅局有 76%、關稅局 62.4%、國有財產局 82%及財政部 81.4%。認為“不能”，國稅局有 24%、關稅局 37.6%、國有財產局 18%、財政部 18%。換言之，國有財產局及財政部較肯定政風人員能促進機關(構)的廉潔風氣，關稅局較不肯定政風人員。

表 5-3-30 不同機關(構)受訪者對政風人員能否促進機關(構)的廉潔風氣

	國稅局		關稅局		國有財產局		財政部		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		

能	473	76%	232	62.4%	82	82%	105	81.4%	32.941	0.000*
不能	149	24%	140	37.6%	18	18%	24	18.6%		

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

由表 5-3-31 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風人員無法促進機關(構)廉潔效能之第 1 原因， $\chi^2 = 71.649$ ， $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即無法促進廉潔效能之第 1 原因，選“專業不足，遭人誤導，無法發覺弊端根源”，國稅局有 24.5%、關稅局有 27.4%。選“長待乙地，久未調動，人情包袱壓力影響”，國有財產局則有 7 人 100%。選“墨守成規，沒有願景，缺乏主動積極精神”，財政部有 55.6%。另值得注意“特權心態，認知落差，以致機關(構)同仁配合意願不高”在國稅局占 23.2%、關稅局占 25.3%。

表 5-3-31 不同機關(構)受訪者對政風人員無法促進機關(構)廉潔效能之第 1 原因

第 1	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
專業不足，遭人誤導，	37	40	--	--	71.649	0.000*
無法發覺弊端根源	24.5%	27.4%	--	--		
長待乙地，久未調動，	27	35	7	4		
人情包袱壓力影響	17.9%	24%	100%	44.4%		
墨守成規，沒有願景，	26	18	--	5		
缺乏主動積極精神	17.2%	12.3%	--	55.6%		
特權心態，認知落差，	35	37	--	--		
以致機關(構)同仁配合	23.2%	25.3%	--	--		
意願不高						
人員不足，無法有效服	18	14	--	--		
務機關(構)內同仁	11.9%	9.6%	--	--		
首長漠視，造成政風業	5	1	--	--		
務無法推展	3.3%	0.7%	--	--		
其他	3	1	--	--		
	2%	0.7%	--	--		

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

由表 5-3-32 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風人員無法促進機關(構)廉潔效能之第 2 原因， $\chi^2 = 52.650$ ， $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即無法促進廉潔效能之第 2 原因，選“特權心態，認知落差，以致機關(構)同仁配合意願不高”，國稅局有 23.4%、關稅局有 27.8%。選“專業不足，遭人誤導，無法發覺弊端根源”及“人員不足，無法有效服務機關(構)內同仁”為第 2 原因，財政部分佔各 50%。

表 5-3-32 不同機關(構)受訪者對政風人員無法促進機關(構)廉潔效能之第 2 原因

第 2	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
專業不足，遭人誤導，	25	26	1	4	52.650	0.006*
無法發覺弊端根源	17.2%	19.5%	100%	50%		
長待乙地，久未調動，	30	26	--	--		
人情包袱壓力影響	20.7%	19.5%	--	--		
墨守成規，沒有願景，	31	19	--	--		
缺乏主動積極精神	21.4%	14.3%	--	--		
特權心態，認知落差，	34	37	--	--		
以致機關(構)同仁配合	23.4%	27.8%	--	--		
意願不高						
人員不足，無法有效服	16	18	--	4		
務機關(構)內同仁	11%	13.5%	-	50%		
首長漠視，造成政風業	7	7	--	--		
務無法推展	4.8%	5.3%	--	--		
其他	2	--	--	--		
	1.4%	--	--	--		

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

(十二)、不同機關(構)受訪者對政風人員應扮演何種角色才有助於提升機關(構)廉潔之組織文化

由表 5-3-34 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風人員應扮演何種角色才有助於提升機關(構)廉潔之組織文化之第 1 項， $\chi^2 = 220.250$ ， $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即政風人員應扮演何種角色才有助於提升機關(構)廉潔之組織文化之第 1 項，選“幕僚角色：扮演溝通橋樑，促進機關(構)團結和諧”國稅局有 31.1%、關稅局 28.4%、國有財產局 72.3%、財政部 34.2%。不同機關(構)受訪者，皆認為政風人員應以“幕僚角色：扮演溝通橋樑，促進機關(構)團結和諧”。

表 5-3-34 不同機關(構)受訪者對政風人員應扮演何種角色才有助於提升機關(構)廉潔之組織文化-第 1 項

第 1	國稅局		關稅局		國有財產局		財政部		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
幕僚角色	192	31.2%	105	28.4%	34	72.3%	39	34.2%	220.250	0.000*
內控角色	103	16.7%	49	13.2%	13	27.7%	29	25.4%		
興利角色	41	6.7%	27	7.3%	--	--	12	10.5%		

正義角色	149	24.2%	99	26.8%	--	--	34	29.8%
揭弊角色	32	5.2%	29	7.8%	--	--	--	--
激勵角色	56	9.1%	36	9.7%	--	--	--	--
洗冤角色	41	7%	24	6.5%	--	--	-	--
其他	--	--	1	0.3%	--	--	--	--

註：*達 $p<0.05$ 顯著水準

由表 5-3-35 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風人員應扮演何種角色才有助於提升機關(構)廉潔之組織文化之第 2 項， $\chi^2=253.283$ ， $p\text{-value}=0.000<0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即政風人員應何種角色才有助於提升機關(構)廉潔之組織文化之第 2 項，選“正義角色：公平、公正及公開的監辦者，是廉能政府的維護者”國稅局有 21.8%、關稅局 21.9%、國有財產局 40.5%、財政部 39.6%。

表 5-3-35 不同機關(構)受訪者對政風人員應扮演何種角色才有助於提升機關(構)廉潔之組織文化-第 2 項

第 2	國稅局		關稅局		國有財產局		財政部		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
幕僚角色	44	7.2%	31	8.6%	--	--	--	--	253.283	0.000*
內控角色	112	18.2%	57	15.8%	12	28.6%	20	22%		
興利角色	61	9.9%	40	11.1%	13	31%	--	--		
正義角色	134	21.8%	79	21.9%	17	40.5%	36	39.6%		
揭弊角色	105	17.1%	56	15.6%	--	--	18	19.8%		
激勵角色	97	15.8%	59	16.4%	--	--	17	18.7%		
洗冤角色	61	9.9%	38	10.6%	--	--	--	--		
其他	1	0.2%	--	--	--	--	--	--		

註：*達 $p<0.05$ 顯著水準

由表 5-3-36 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風人員應扮演何種角色才有助於提升機關(構)廉潔之組織文化之第 3 項， $\chi^2=251.272$ ， $p\text{-value}=0.000<0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即政風人員應扮演何種角色才有助於提升機關(構)廉潔之組織文化之第 3 項，選“激勵角色：表揚廉能事蹟，激濁揚清，鼓舞士氣。”國稅局有 24.4%、財政部 52.7%。選“洗冤角色：澄清不實之黑函指控”關稅局有 26.3%、國有財產局 63.4%。

表 5-3-36 不同機關(構)受訪者對政風人員應扮演何種角色才有助於提升機關(構)廉潔之組織文化-第 3 項

第 3	國稅局		關稅局		國有財產局		財政部		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		

幕僚角色	70	11.9%	32	9.5%	--	--	--	--	251.272	0.000*
內控角色	69	11.7%	30	8.9%	--	--	--	--		
興利角色	56	9.5%	37	10.9%	--	--	--	--		
正義角色	58	9.8%	45	13.3%	--	--	19	25.7%		
揭弊角色	65	11%	42	12.4%	--	--	16	21.6%		
激勵角色	144	24.4%	63	18.6%	15	36.6%	39	52.7%		
洗冤角色	126	21.4%	89	26.3%	26	63.4%	--	-		
其他	2	0.3%	--	--	--	--	--	--		

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

(十三)、不同機關(構)受訪者對政風機構之組織或權責應如何調整或改革才能增進政風機構的效能

由表 5-3-37 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風機構之組織或權責應如何調整或改革才能增進政風機構的效能之看法， $\chi^2 = 225.972$ ， $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即應如何調整或改革才能增進政風機構的效能，國稅局有 31% 認為「組織、權責功能定位在機關(構)之內控及稽核之單位」。關稅局有 35.7% 認為「與其他類似單位合併，不需疊床架屋（例如稅關務監察、督察）」。國有財產局有 76.5% 及財政部 42.2% 認為「設立獨立「肅貪專責機構—廉政署」，並賦予適當之司法查處權限」。

表 5-3-37 不同機關(構)受訪者對政風機構之組織或權責應如何調整或改革才能增進政風機構的效能之看法

	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
組織、權責功能定位在機關(構)之內控及稽核之單位	180 31%	83 24.7%	-- --	38 37.3%	225.972	0.000*
設立獨立「肅貪專責機構—廉政署」	165 28.4%	95 28.3%	39 76.5%	43 42.2%		
與其他類似單位合併，不需疊床架屋	162 27.9%	120 35.7%	12 23.5%	-- --		
維持現狀	68 11.7%	31 9.2%	-- --	21 20.6%		
其他	6 1%	7 2.1%	-- --	-- --		

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

(十四)、不同機關(構)受訪者對政風人員最需具備條件

由表 5-3-38 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風人員最需具備的第 1 條件， $\chi^2=293.313$ ， $p\text{-value}=0.000<0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即政風人員最需具備的第 1 條件“具備法令素養及機關(構)專業知能”國稅局有 38.6%、關稅局有 38.1%及財政部 46.2%。“好的品德操守”為具備的第 1 條件，國有財產局則有 56%。

表 5-3-38 不同機關(構)受訪者對政風人員最需具備的第 1 條件

第 1	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
具備法令素養及機關(構)	240	142	37	55	239.313	0.000*
專業知能	38.6%	38.1%	44%	46.2%		
好的品德操守	233	167	47	50		
	37.5%	44.8%	56%	42%		
溝通協調能力及親和力	53	23	--	14		
	8.5%	6.2%	--	11.8%		
政風調查工作的能力	10	5	--	--		
	1.6%	1.3%	--	--		
政風預防工作的能力	12	6	--	--		
	1.9%	1.6%	--	--		
有站在員工立場的同理心	74	29	--	--		
	11.9%	7.8%	--	--		
其他	--	1	--	--		
	--	0.3%	--	--		

註：*達 $p<0.05$ 顯著水準

由表 5-3-39 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風人員最需具備的第 2 條件， $\chi^2=251.088$ ， $p\text{-value}=0.000<0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即政風人員最需具備的第 2 條件“好的品德操守”，國稅局有 31%、關稅局有 32%、國有財產局則有 40%及財政部 41.3%。

表 5-3-39 不同機關(構)受訪者對政風人員最需具備的第 2 條件

第 2	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
具備法令素養及機關(構)	133	84	19	29	251.088	0.000*
專業知能	21.5%	23%	31.7%	26.6%		
好的品德操守	192	117	24	45		
	31%	32%	40%	41.3%		

溝通協調能力及親和力	151 24.4%	72 19.7%	-- --	29 26.6%
政風調查工作的能力	29 4.7%	15 4.1%	-- --	-- --
政風預防工作的能力	33 5.3%	23 6.3%	-- --	6 5.5%
有站在員工立場的同理心	81 13.1%	55 15%	17 28.3%	-- --
其他	-- --	-- --	-- --	-- --

註：*達 $p<0.05$ 顯著水準

由表 5-3-40 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風人員最需具備的第 3 條件， $\chi^2=297.896$ ， $p\text{-value}=0.000<0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即政風人員最需具備的第 3 條件“有站在員工立場的同理心”，國稅局 30.2%。以“溝通協調能力及親和力”為具備的第 3 條件，關稅局有 30.2%成、國有財產局 49.2%及財政部 34.4%。

表 5-3-40 不同機關(構)受訪者對政風人員最需具備的第 3 條件

第 3	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
具備法令素養及機關(構)專業知能	104 17.1%	44 12.5%	-- --	22 22.9%	297.896	0.000*
好的品德操守	43 7.1%	29 8.3%	-- --	-- --		
溝通協調能力及親和力	158 25.9%	106 30.2%	30 49.2%	33 34.4%		
政風調查工作的能力	64 10.5%	37 10.5%	-- --	15 15.6%		
政風預防工作的能力	55 9%	33 9.4%	12 19.7%	-- --		
有站在員工立場的同理心	184 30.2%	102 29.1%	19 31.1%	26 27.1%		
其他	1 0.2%	-- --	-- --	-- --		

註：*達 $p<0.05$ 顯著水準

(十五)、不同機關(構)受訪者對政風人員在服務上應加強那些事項

由表 5-3-41 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風人員在服務上應加強那些事項之第 1 項， $\chi^2=279.848$ ， $p\text{-value}=0.000<0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即政風人員在服務上應加強事項之第 1 項“以誠懇心面對人、事” 國稅局有 50.3%、關稅局 55.9%、國有財產局 55.8%及財政部 57.3%。

表 5-3-41 不同機關(構)受訪者對政風人員在服務上應加強那些事項-第 1 項

第 1	國稅局		關稅局		國有財產局		財政部		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
多笑容	31	5%	26	7%	--	--	--	--		
多愛心	71	11.5%	41	11%	--	--	7	6%		
多關懷	160	26%	75	20.1%	34	44.2%	35	29.9%		
以誠懇心面對人、事	310	50.3%	209	55.9%	43	55.8%	67	57.3%	279.848	0.000*
不知道／無意見	41	6.7%	20	5.3%	--	--	8	6.8%		
其他	3	0.5%	3	0.8%	--	--	--	--		

註：*達 $p<0.05$ 顯著水準

由表 5-3-42 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風人員在服務上應加強那些事項之第 2 項， $\chi^2=204.682$ ， $p\text{-value}=0.000<0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即政風人員在服務上應加強事項之第 2 項“多關懷” 國稅局有 45.9%、關稅局 43.1%、國有財產局 50%及財政部 51%。

表 5-3-42 不同機關(構)受訪者對政風人員在服務上應加強那些事項-第 2 項

第 2	國稅局		關稅局		國有財產局		財政部		χ^2	P 值
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
多笑容	30	5.6%	15	4.8%	--	--	--	--		
多愛心	73	13.6%	55	17.7%	--	--	--	--		
多關懷	247	45.9%	134	43.1%	34	50%	47	51.6%		
以誠懇心面對人、事	169	31.4%	99	31.8%	34	50%	41	45.1%	204.682	0.000*
不知道／無意見	11	2%	6	1.9%	--	--	3	3.3%		
其他	8	1.5%	2	0.6%	--	--	--	--		

註：*達 $p<0.05$ 顯著水準

(十六)、不同機關(構)受訪者對政風機構如何融入機關(構)組織文化，共同推動機關(構)廉政工作

由表 5-3-43 可知，經卡方檢定不同機關受訪者對政風機構如何融入機關組織文化，共同推動機關廉政工作之第 1 項， $\chi^2=294.071$ ， $p\text{-value}=0.000<0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即政風機構如何融入機關組織文化，共同推動機關(構)廉政工作之第 1 項「多加強政風工作之行銷，讓同仁了解政風機構，減少誤解與排斥」國稅局有 56.6%、關稅局 63%、國有財產局 81%及財政部 63.2%。

表 5-3-43 不同機關(構)受訪者對政風機構如何融入機關(構)組織文化，共同推動機關(構)廉政工作-第 1 項

第 1	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
	人數	人數	人數	人數		
	百分比	百分比	百分比	百分比		
多加強政風工作之行銷，讓同仁了解政風機構，減少誤解與排斥	350 56.6%	235 63%	62 81.6%	79 63.2%	294.071	0.000*
多舉辦政風座談(研討)會，建立廉潔共識	39 6.3%	29 7.8%	--	14 11.2%		
設立機關(構)內部政風網頁，隨時接受同仁建言及檢驗	95 15.4%	48 12.9%	14 18.4%	18 14.4%		
加強偵辦中間業者舞弊不法案，共同打擊不法，減少污染源。	132 21.4%	58 15.5%	--	14 11.2%		
其他	2	3	--	--		
	0.3%	0.8%	--	--		

註：*達 $p<0.05$ 顯著水準

由表 5-3-44 可知，經卡方檢定不同機關(構)受訪者對政風機構如何融入機關(構)組織文化，共同推動機關(構)廉政工作之第 2 項， $\chi^2=329.806$ ， $p\text{-value}=0.000<0.05$ ，拒絕虛無假設，亦即政風機構如何融入機關(構)組織文化，共同推動機關(構)廉政工作之第 2 項“加強偵辦中間業者舞弊不法案，共同打擊不法，減少污染源”國稅局有 31.3%、關稅局 30.4%。以“設立機關(構)內部政風網頁，隨時接受同仁建言及檢驗”國有財產局 100%及財政部 34.2%。

表 5-3-44 不同機關(構)受訪者對政風機構如何融入機關(構)組織文化，共同推動機關(構)廉政工作-第 2 項

第 2	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部	χ^2	P 值
-----	-----	-----	-------	-----	----------	-----

	人數 百分比	人數 百分比	人數 百分比	人數 百分比		
多加強政風工作之行銷，讓同仁了解政風機構，減少誤解與排斥	97 16.4%	41 11.9%	-- --	17 14.9%		
多舉辦政風座談（研討）會，建立廉潔共識	118 20%	95 27.5%	-- --	35 30.7%		
設立機關(構)內部政風網頁，隨時接受同仁建言及檢驗	185 31.3%	102 29.6%	33 100%	39 34.2%	329.806	0.000*
加強偵辦中間業者舞弊不法案，共同打擊不法，減少污染源。	185 31.3%	105 30.4%	-- --	23 20.2%		
其他	6 1%	2 0.6%	-- --	-- --		

註：*達 $p < 0.05$ 顯著水準

結論與建議

財政部暨所屬機關(構)員工表達組織文化之分析

（一）官僚型文化組織之成員在績效壓力下，不斷的加班，很少願意對工作去投入與經營作評估，最後的結果與自己的努力程度不相稱，自己用心不如長官關心，在大醬缸浸久了，已漸漸喪失對工作的熱誠。工作只為了獲取經濟上的收入，只關心與工作無關的問題，如薪資、福利、工作時間、加班及休假等。日後組織的效率低落，花錢買效率，所衍生風紀問題也就不足為奇了。以稅務人員為例，對業者營業資料之認定或裁量幾乎即為案件准駁認定之決定性因素。民眾為達少繳稅在不違背職務賄賂罪，及為要求公務員做違法或有利於行賄者處分之違背職務賄賂罪，對雙方均屬有利已成為一種文化（Wallach, 1983；Cameron, 1985）。

（二）年資主義型文化之組織，如政府部門或家族企業等，較重視長幼有序的師徒制，而其組織屬封閉金字塔型態，升遷異動不易，人員流動緩慢，我們也逐漸發現這樣的升遷不符合未來的潮流，因關稅機關為較封閉單位，人事異動，未建立公平、合理的制度，人員升遷常憑高階主管的個人好惡決定，致遇人事升遷甚至於敏感性職務調動，常充斥關說、奔走、鑽營、買官、賣官之不良習氣，。影響所及，則為上行下效，在工作上想盡辦法需索，而貪瀆舞墨案件，自然層出不窮（吳萬益、鄭永忠，1996）。

(三) 被動型文化之組織，傾向專業官僚，如業務與大眾權益息息相關，其管理概念及願景目標清晰明確，不斷引進新管理思維，保持組織活力；積極蒐集顧客服務相關資訊，強調個人目標與組織目標之結合。然而，此類文化若與公務員執行公務的心態無法充分配合，則可能導致組織目標與個人目標偏離的問題。換言之，在多元化組織文化下，若個人並沒有訂定自身績效目標與努力標準的話，可能造成組織與個人發展不同步的問題。心態若無法充分配合，則可能導致組織目標與個人目標偏離的問題。復因業務繁多，時效容易延誤、拖延等，容易導致申勾結共圖不法行為之情事(Ansoff, 1919)。

(四) 活力型文化之組織，在公部門如為決策部門，因屬政策研究、擬訂、考核、執行及行政幕僚支援體系，重視人際關係，並給與員工相當自主空間，鼓勵創新求變，彼此信賴，充滿活力；然而若內部員工缺乏自律精神的話，可能導致工作士氣較為鬆散，並且可能導致績效不彰的問題。又決策部門與民眾接觸機會不多，與民眾間並無直接權益關係，較無貪污或影響風紀案件之顧慮，因此如何在自主與爭取績效兩方面取得平衡，並兼顧之，成為此一類型組織文化亟需努力的方向(河野豐弘, 1988)。本次不同機關(構)受訪者中，表達出之組織文化差異為：

【國稅局】：在本集群中，組織文化屬於「管理與績效型文化」，其因素分數最高。「管理與績效型文化」特性：層級劃分明確、管理相當嚴格、作風保守、重視工作績效。目前國稅單位，各層級設定有稅捐稽徵之徵收目標，予以聯結轉化，並建立兼具信度與效度之績效評比運作管理機制。

【關稅局】：在本集群中，組織文化屬於「年資主義型文化」，其因素分數最高。「年資主義型文化」特性：組織升遷較重視長幼有序的師徒制；主管人員異動緩慢，屬新陳代謝慢之長老文化；組織偏重倫理，升遷以年資為主，能力為輔。

【國有財產局】：在本集群中，組織文化屬於「多元型文化」，其因素分數最高。「多元型文化」特性：經營理念非常明確，建立清楚明確的願景與目標，不斷引進新的管理方式以保持組織之活力，並積極從外界蒐集與為民服務相關的資訊，強調個人目標與組織目標之結合，及團隊精神的重要性，能隨著環境變化而多元化方向調整擴充，因應社會及大環境變遷的挑戰與衝擊。

【財政部】：在本集群中，受訪者者強調「開放型文化」，其因素分數最高。「開放型文化」特性：極重視人際關係，對待員工均一視同仁，並給予員工相當之自主和自由，鼓勵員工接受新觀念、求創新。員工間彼此信

賴、相互合作，工作氣氛充滿活力，富冒險進取的精神。從前述之統計分析得知，在受訪者心目中之政風工作第1印象已趨於“檢肅貪瀆、端正政風”，不再是“維護機關(構)安全工作”，尤其年輕的一輩。在整體觀感方面，認為現在「政風」比過去「人二」時期是有進步並予肯定。但負面印象仍存有“很神秘，實際的工作不清楚”及“只會作一些形式化的宣導工作”。這與大部份受訪者（約7成）對政風機構工作內容或業務職掌瞭解不足有關。今後須加強運用大眾傳播媒體實施宣導，並適時彰顯政風績效，展現政風特質，以扭轉同仁心中之負面印象。

研究過程中認為進步、變革不夠，其原因為“歷史的包袱”、“成員的心態”，及“工作的性質”。無論是原罪或是制度上的問題？在“成員心態”上，一直為受訪者所強烈所要求改變事項之一。所以政風同仁在心態上應以防弊角色自居，不應以監督的角色而超然自我高高在上。受訪者認為政風機構有讓人詬病則高達4成4，以關稅局詬病政風機構為最，國稅局居次，再次國有財產局，最後財政部。這是一個警訊，值得政風同仁深思及研究改進。至於有讓人詬病的地方有“為求績效、小題大作”、“主觀固執、溝通不易”及“干預業務、影響效率”。是否因績效壓力大或是觀念錯誤，導致政風工作執行上偏差，值得再討論與研究。又政風機構存在於機關(構)的效益及價值在那裡？受訪者認為政風機構存在正面影響為，“推動稽核機制，避免機關(構)同仁行政疏失，防治犯罪發生於未然”及“助首長型塑機關(構)廉潔形象，提升行政效能”。負面影響為“調查案件之績效，導致機關(構)同仁執行公務心態保守、以求自保”及“缺乏專業素養，所推動防弊措施或稽核工作不切實際，影響機關(構)單位行政效能”。所以政風機構應定位於內控單位，因可隨時與業務單位搭配、協調，適時提供必要之查核與協助，防患未然，進而協助首長型塑機關(構)廉潔形象，提升行政效能。所以政風人員應再加強機關(構)內相關業務之專業素養，協助機關(構)首長調查瞭解案情，釐清同仁枉屈。

受訪者有近3成自認為機關(構)內整體之風紀狀況仍需改進，尤以關稅局風紀狀況較差，國稅局次之。又以機關(構)若發生風紀案件8成屬個案性質且擔任敏感性工作。值得注意者為“中間業者污染風紀”之問題。過去3年中機關(構)內仍存有風紀問題，以關稅局較嚴重，國稅局次之，國有財產局再次之。其中以“不當請託及關說”嚴重，其次“過度飲宴應酬”。當中8成認為會直接或間接干擾到自己或同事之工作態度，其主要原因為“怕受排擠”、“主管授意”及“機關(構)文化使然”。似乎已產生破窗效應已直接或間接影響機關(構)整體風氣，值得政風同仁及有關單位共同正視及注意。

受訪者若發現同仁不法行為，會主動提供政風機構約4成5，但卻與事實相違？政風機構受理檢舉案幾乎近於“零”。其原因為“害怕洩漏身分，無法在機關(構)立足”、“不想讓同事遭受處分”及“事情不太大，應無影響”。如何激發同仁正義感，勇於檢舉不法，並交由政風機構處理，有待政風人員再努力。受訪者雖然

肯定政風人員能促進機關(構)的廉潔風氣之能力。但仍有持相反意見認為，“特權心態，認知落差，以致機關(構)同仁配合意願不高”、“專業不足，遭人誤導，無法發掘弊端根源”及“長待乙地，久未調動，人情包袱壓力影響”。其中特權心態及專業不足，有待再加強政風人員在職與職前訓練，提升素質與工作品質，藉形象之提升爭取更多認同。

如何有助於提升機關(構)廉潔之組織文化，受訪者認為政風人員應扮演之角色為，“正義角色：公平、公正及公開的監辦者，是廉能政府的維護者”、“內控角色：協助業務單位，做好內、外部稽核”及“幕僚角色：扮演溝通橋樑，促進機關(構)團結和諧”。至於組織或權責應如何調整或改革才能增進政風機構的效能？受訪者認為應設立獨立「肅貪專責機構--廉政署」，並賦予適當之司法查處權限，或定位在機關(構)之內控及稽核之單位，或者與其他類似單位合併，不需疊床架屋（例如稅關務監察、督察）。政風機構獨立於機關(構)之外較無包袱，若設於機關(構)內，則定位內控稽核之角色。政風人員最需具備的條件為，“好的品德操守”、“法令素養及機關(構)專業知能”及“溝通協調能力及親和力”。在服務上應加強之事項為，“誠懇心面對人、事”、“多關懷”及“多愛心”。政風人員要以廉能政府服務員自居，以身作則，為機關(構)之表率，宜多「興利」以取代「防弊」。

受訪者期待政風機構有效融入機關(構)組織文化，共同推動機關(構)廉政工作，應加強改善事項為，“再加強政風工作之行銷，讓同仁了解政風機構，減少誤解與排斥”、“加強偵辦中間業者舞弊不法案，共同打擊不法，減少污染源”及“設立機關(構)內部政風網頁，隨時接受同仁建言及檢驗”。值得注意，受訪者一再重複強調“加強偵辦中間業者舞弊不法案，共同打擊不法”，免於同仁背黑鍋，應列為有效融入機關(構)組織文化，共同推動機關(構)廉政工作之一。

綜合前述問卷調查實證分析及文獻探討互為印證結果，提出以下幾點建議：

一、由調查實證顯示：本部（財政部）所屬各機關(構)政風機構共同存在問題之應改進事項。

（一）爭取員工認同：在機關(構)組織文化裡，政風機構在體制上不同於以往的人事查核單位，在實質工作內容上，亦有法定職掌據以辦理政風業務，然而在部分員工心理上，仍然存有著被監管的負面印象，無法改變其對政風機構運作上之刻板看法，是以，政風機構如何融合機關(構)組織文化（非同流合汙）內，為爭取員工的認同與支持，應以公正客觀的態度，發揮為同仁服務的精神，深入瞭解員工工作情況，積極協助解決員工遭遇的困難，讓員工體會政風機構是機關(構)守護神而願意主動親近分憂解勞，真正在員工心目中成為一股安定的力量，樹立起政風機構存在的價值理念。

（二）發揮幕僚功能：政風機構是首長的行政幕僚單位，直接協助首長推展

各項業務，設立之目的在端正機關(構)政風及維護機關(構)安全及安定，工作性質上有其特殊性，因此，政風機構必須避免為執行防弊反而阻礙機關(構)業務之運作，摒除員工認為政風機構係業務本位、打對台、扯後腿的誤解，並應以興利的角度思考問題，發揮輔助連繫、協調溝通的功能，善盡幕僚職責，以贏取首長的信賴與支持。

(三) 鑽研專業知識：各機關(構)業務與環境特性均不相同，導致機關(構)專業識能不足，容易遭人誤導，無法發覺弊端根源，一直為機關(構)同仁所詬病，列為不能促進機關(構)廉潔效能之原因。政風人員要在機關(構)內獲得同仁的肯定，除了政風工作的專業素養外，更須深入瞭解機關(構)業務的專業知識及作業程序，熟知相關業務的運作情形，並在機關(構)業務發生疏漏時，能即時提供專業的解決之道，避免引致外行領導內行的窘境，樹立政風人員在機關(構)內的專業形象；因此，隨時研習專業法令知識，熟習本職學能，以適應機關(構)環境的需要，防止組織老化固步自封，而為時代所淘汰。

(四) 適時行銷政風：以往政風工作常被譏為黑箱作業，儘管政風機構已依法設置，然而，仍然無法改變在員工心目中的定位，其原因在於政風機構絕少主動對外展示工作績效，以致造成員工不知政風機構所為何事，更無法了解政風機構的績效所在，嗣後，政風機構必須經常運用大眾傳播媒體實施宣導，並適時彰顯政風績效，展現政風特質。另設立機關(構)內部政風網頁，隨時接受同仁建言及檢驗，根植同仁心中，確立政風機構無可取代的存在價值。

(五) 強化內部控制：廉政機構一般而言可分為「內控制」與「外控制」，然而，無論「內控制」或「外控制」各有其優劣點，譬如內控制的廉政機構為機關(構)的一份子，比較能了解機關(構)之業務特性與工作流程，並能從「人與事」的層面，達到「機先預防」及「立即查處」之功能；外控制的廉政機構，則不隸屬機關(構)，當機關(構)發生貪瀆案件時，外控單位知悉後，只能從外圍先行了了解，待時機成熟後，再發動司法警察權進行查察，在功能上「威嚇」作用較大，也有「殺雞儆猴」的效果。但廉政制度的本質係「管制性」的行政措施，而政風機構為內控單位，並為機關(構)內行政程序的一環，因此，不論政風機構係主動地想瞭解業務，或被動地由業務單位簽請政風機構背書，其一來一往間，將多少影響行政效率與監督的功能。根據國外統計，舞弊案件經由內控能查出的機率只有 11%，有內控都不見得完全設防，所以內控機制不可不做。

(六) 遏止請託關說文化：本次研究有關機關(構)所產生風紀問題主因為“不當請託及關說”(國稅局有 72.3%、關稅局 77.4%、國有財產局 86.1%)。尤以關稅局受訪者更指稱民意代表請託及關說嚴重。依「行政程序法」第 47 條要求公務員不得與當事人或代表其利益之人為行政程序外之接觸、「政府採購法」第 16 條：請託或關說宜以書面為之或作成紀錄及行政院頒「端正政風行動方案」落實

請託關說應知會政風機構登錄建檔等，有關行政程序外之接觸及請託關說等之簽報知會及登錄制度，應加強向機關(構)首長、單位主管說明宣導。

(七) 加強偵辦不法案件對政風機構如何融入機關(構)組織文化，共同推動機關(構)廉政工作，其中從加強偵辦中間業者（報關行、會計師、代理記帳業者及地政士等）舞弊不法案著手，共同打擊不法，減少污染源，建立機關(構)同仁信心，展現政風人員的能力，進而鼓勵同仁遇有不法勇於檢舉。另受訪者有 4 成以上，若發現同仁不法行為表示“會”主動提供政風機構，這顯示受訪者仍不乏有正義人士，但實際上又有多少人會主動提供？為何會有如此大落差？除有所顧忌外，說穿就是不相信“政風”？這是值得政風同仁共同思考的問題？

二、由調查實證顯示：本部（財政部）所屬人力資源配置有必要重新調整，排序為關稅局、國稅局、國有財產局，財政部（行政單位）。

(一) 根據「世界經濟論壇 2004 年全球競爭力評比報告」有關納稅行賄普遍度指標，我國從 2003 年 15 名下滑至 2004 年 25 名。分別於“企業為進出口通關行賄的普遍度”從 2003 年 16 名下滑至 2004 年 21 名；“企業在納稅時行賄的普遍度”從 2003 年 15 名下滑至 2004 年 25 名。顯示有關納稅行賄普遍度指標退步。

(二) 再據本研究結論整理下表可知，本部（財政部）所屬各機關(構)整體風紀，容易引起風紀案件及該政風機構讓人詬病的地方等，經排序為關稅局、國稅局、國有財產局等。

不同機關(構)受訪者認為 3 年來風紀之問題狀況表

	國稅局	關稅局	國有財產局	財政部
整體之風紀狀況	次差	最差	差	良
業務之特殊型態最容易引起風紀案件	易引起	最易引起	易引起	可能
過去 3 年存有風紀問題	次多	最多	次多	無
政風機構讓人詬病的地方	次多	最多	多	無

註：風紀問題係指請託關說文化

(三) 由上述可知本部（財政部）所屬單位國稅局、關稅局等 2 單位之廉能政治仍有待加強。為有效“檢肅貪瀆、澄清吏治”，以本部（財政部）現有政風人員素質高，人力多達近 200 人，若加以充分利用，將可充

分顯現政風之專業性。惟因現行關稅局與他單位政風人員無法雙向交流，致影響部份政風人員對政風工作熱情無法充分投入工作。除將現有政風人員之人力調整外，將重視國稅局、關稅局政風人員之調整與輪調，以避免久任一職，日久玩生，滋生弊端，另將人力優先配置關稅局及國稅局等單位。

參考書目

一、中文部分

- 江岷欽，1995a，〈行政官僚貪污防治之比較研究（上）〉，《人事月刊》，114期，頁4-11。
- 江岷欽，1995b，〈行政官僚貪污防治之比較研究（下）〉，《人事月刊》，115期，頁44-55。
- 宋筱元，1998，〈貪污發生原因之分析〉，《人力發展》，55期，頁16-24。
- 余致力、陳敦源、黃東益，2003，〈非政府組織與反貪腐運動：國際透明組織與台灣透明組織簡介〉，《國家政策論壇》，夏季號，頁39-62。
- 孟維德，2001，〈一個治安公共政策上的新議題：政府犯罪〉，國立台北大學：《公共行政暨政策學系》，3期，頁81-128。
- 許濱松，1993，〈公務員貪污行為的成因及防治之道〉，《理論與政策》，29期，頁10-21。
- 陶在樸，2000，〈新的痛苦指數－貪污與腐化〉，《新世紀智庫論壇》，9期，頁89-92。
- 丁虹，「企業文化與組織承諾之關係研究」，政治大學企業管理研究所博士論文，1987年。
- 朴英培，「工作價值觀、領導型態、工作滿足與組織承諾之研究－以韓國電子業為例」，國立政治大學企業管理研究所博士論文，1988年。
- 江岷欽、劉坤億，1999，企業型政府－理論、實務、省思，台北智勝文化。
- 吳燄修，「組織文化之研究－理論與應用之探討」，政治大學公共行政研究所碩士論文，1987年6月。
- 李文娟，「領導型態、工作滿意度與工作績效相關之個案實證研究」，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，1998年7月。
- 林炯祥，（1995），《我國貪污政策與防貪策略之研究》，中興大學公共政策研究所碩士論文。
- 河野豐弘，「改造企業文化」，彭德中譯，台北：遠流出版社，1992年。侯堂柱，「轉換型領導、組織承諾與組織公民行為之關係－以台灣電子業為例」，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，2001年1月。
- 柯惠玲，「工作滿足、工作績效與離職傾向之關係研究」，國立政治大學企業管理研究所碩士論文，1989年6月。
- 洪春吉，「資訊業、鋼鐵業、紡織業之領導型態與企業文化之比較」，管理學報，第十四卷第三期，頁331-358。
- 胡美琳，「非營利事業機構組織文化、轉換型領導與員工工作態度關係之研究－

以南部七縣市政府為例」，長榮管理學院經營管理研究所碩士論文，2001 年。

徐永昌，「企業願景、企業文化、員工生涯發展與組織承諾之關係研究---以台灣製造業為例」，國立成功大學企業管理研究所碩士論文，2000 年 6 月

徐燕山，「領導者的權力基礎與領導行為員工工作滿足」，國立政治大學企業管理研究所碩士論文，1982 年 6 月。

張峻源，「組織文化、組織承諾與組織變革態度之研究— 以中央信託局為例」，國立成功大學企業管理研究所碩士論文，2001 年。

許士軍，工作滿足、個人特徵與組織氣候— 文獻探討及實證研究，1977。

許志強，「企業文化對組織承諾之影響研究」，私立淡江大學管理科學研究所碩士論文，1990 年 6 月。

許朝欽，『組織文化、領導行為與員工工作態度間關係之研究-台灣某一商業銀行之個案研究』。私立朝陽大學工業工程與管理研究所碩士論文，1999 年。

許朝欽，「組織文化、領導行為與員工工作態度間關係之實證研究—台灣某一商業銀行之個案研究」，私立朝陽科技大學工業工程與管理系研究所碩士論文，2000 年 6 月。

野村總合研究所/祈慶國譯，「前瞻的企業文化與志向」，台北市：錦鏞，1994 年。

陳忠謙，「企業主管領導型態與員工溝通滿足及組織承諾之關係研究—以台灣石化業為例」，國立成功大學企業管理研究所碩士論文，1995 年 6 月。

陳建成，「統一超商店長領導型態與員工離職傾向之研究」，國立中正大學勞工研究所未出版碩士論文，1996 年 6 月。

陳義勝，「組織行為」，台北，華泰書局，1980 年。

彭鳳明，「企業文化訓練對企業文化與組織承諾之影響」，私立靜宜大學管理科學研究所碩士論文，1996 年 6 月。

二、西文部分

Galtung, F. 2001. "Overview" In *Global Corruption Report 2001*, eds. by Hodess, Banfield & Wolfe, Berlin: Transparency International.

Pope, J. 2000. *Confronting Corruption: The Elements of a National Integrity System*. Germany, IL: Transparency International (TI) .

Rose-Ackerman, S. 1998. "Lessons from Italy for Latin America," *Journal of Public and International Affairs*, Fall, p.447-p.469.

Senturia, J. J. 1993. *Encyclopedia of Social Sciences*, Vol. VI

Adams J. S., "Toward an Understanding of Inequity", *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1963.

- Barney, J. B., Organizational Culture : Can It Be a Source of the Corporate Competitive Advantage?, *Academy of Management Review*, V.11(3), 1986,pp.263-272.
- Cameron. K. S. "Culture Congruence Strength and Type Relationship to Effective, in E. Robert and Quinn. *Beyond Rational Management*, 1985,pp.142-143.
- Campbell, "Managerial Behavior Performance and Effectiveness", New York :McGraw-Hill, 1970.
- C. Siehl and J. Martin The Role of Symbolic Management : How Can Managers Effectively Transmit Organizational Culture ? in *Classics of Organizational Theory*. Ed. By J. M. Shafritz and J. S. Ott, (Chicago IL : Dorsey, 1987) ,434 –435.
- Cron, W. L. & W. Slocum John, "The Influence of Career Stages on Salespeople's Job Attitudes, Work Perception, and Performance," *Journal of Marketing Research*, 23th, May, 1986, 119-129.
- Deal, T. E., & A. A. Kennedy, *Corporate Culture : The Rite and Rituals of Corporate Life*, Reading, MA. : Addison-Wesley , 1982.
- Denison, D. R., *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*, New York : John Wiley & Sons, 1990.
- Dension, D. R., Bringing Corporate Culture to the Bottom Line. *Organizational Dynamics*, Vol.5, 1984.
- Deshande, R. & Parasuraman, A., Linking Corporate Culture to Strategic Planning. *Business Horizons*, 1986, p.33.
- D.Hellriegel J.W.Slocum and R.W.Woodman ,*Organizational Behavior* 5th ed ,New York : West Publishing.1989.
- Dyer, W. G., "The Cycle of Culture Evolution in Organization", In Ralph Kilmann et.al., *Gaining Control of Corporate Culture*, San Francisco : Jossey-Bass, 1985.
- Fishbone, M. and I. Ajzen, "Beliefs, Attitudes Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research", Reading Addison Wesley Publishing Company Inc., 1975.
- Greenberg, J. & R. A. Baron, *Behavior in Organization*, Englewood Cliff, New Jersey: Prentice Hall Inc., 1995.
- Grey, Ronald J. & Peter Gelfond, "Corporate Culture & Canada's International Competitiveness", *Canadian Business Review*,17(4),1990, pp.21-25.
- Griffin, R. V., "Relationships among Individual, Task Design, and Leader Behavior

- Variables", *Academy of Management Journal*.23., 1980, pp.665-683 °
- Herzberg, F., B. Mausner, & B. Snyderman, "The Motivation to Work", N.Y.: Johnson Wiley & Sons, 1959.
- John E. Mathieu & Dennis M. Zajac, "A Review and Meta-Analysis of the Antecedent, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment", *Psychological Bulletin*, 1990
- Jong-Wook Ko, James L., Price & Charles W., Mueller, 1997.
- Kanter, R. M. "Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities". *American Sociological Review*, 33, 1968, pp.499-517.
- Locke, E. A. "What is Job Satisfaction?", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.4, 1969, pp.309-336,.
- Locke, E. A., "The Nature and Causes of Job Satisfaction", *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Randenally, 1976, pp1297-1349.